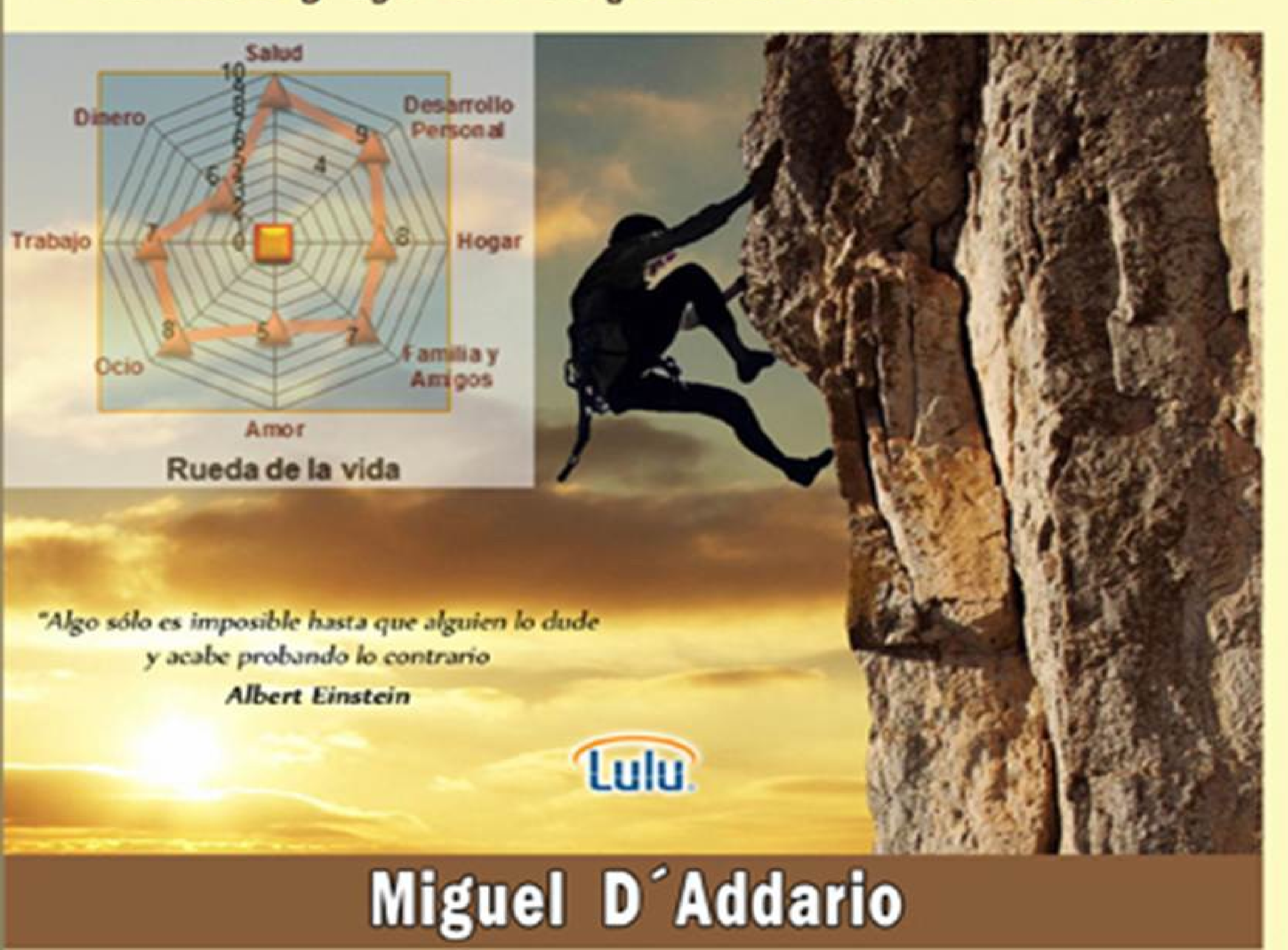
Para el desarrollo personal y ser uno mismo

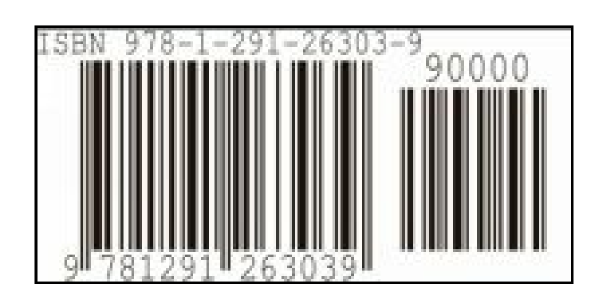
Coaching Personal

Auto Coach y Self Coaching
Técnicas y ejercicios para la autorrealización



Miguel D´Addario


INFO ABOUT RIGHTS
1 209042 283290
www.safecreative.org/work


ISBN 978-1-291-26303-9
90000
9 781291 263039

COACHING PERSONAL

Para el desarrollo individual y ser uno mismo

Auto Coach y Self Coaching

Técnicas y Ejercicios para la autorrealización

Miguel D´Addario
Coach Ontológico



Ediciones Lulu
2013

SINÓPSIS DE LIBRO

COACHING PERSONAL

Para el desarrollo individual y ser uno mismo

Auto Coach y Self Coaching

Técnicas y Ejercicios

Coach es un término que significa: entrenador, en inglés. Carro que transporta a alguien de un lugar a otro, en francés. Y método de enseñanza aplicado por Sócrates, "Mayéutica", en griego.

El Coaching Personal o Life trabaja sobre los objetivos personales, es decir la propia vida de las personas. Desarrolla el potencial de éstas partiendo de sus propios objetivos personales. Considerando que cada individuo es diferente, tanto

sus objetivos como su personalidad, el Coaching Personal ha de ser dinámico y adaptativo. Sobretodo incide en el SER y el HACER para el logro del desarrollo personal.
Miguel D´Addario, Coach profesional, especialista docente, sociólogo, comunicador, autor de libros y profesor; plasma en este volumen las técnicas y ejercicios para ser un Auto Coach y aplicar el Self Coaching, mediante el autoconocimiento, la automotivación, la autorrealización, con el fin de lograr los objetivos personales.
Analiza, en la primer parte del libro, qué es el Coaching?, como un fenómeno social que viene a redireccionar los parámetros individuales. Teniendo en cuenta los tipos de Coaching existentes, y las destrezas que deberá tener un Coach frente al Coachee (aprendiz). Examina los procesos de entrenamiento a fin de aprender los métodos y técnicas para ser un Auto Coach Personal.
En la segunda parte del libro estudia la aplicación de la Asertividad y la Programación Neurolingüística, desarrollando metodologías y ejercicios prácticos para el desarrollo de la Habilidad Social. Utilizando ejercicios de respiración y autocontrol emocional.
En la parte final, nos muestra los procesos para ser un Auto Coach y Self Coaching, mediante preguntas poderosas y

ejercicios prácticos, como La Rueda de la Vida que ayudará a descubrir la posición actual y real de cada faceta de la vida y compararla con la realidad que uno quiere lograr a corto plazo.
Un libro ideal para quienes buscan una transformación en su vida, conociendo el Coaching de manera fácil y sencilla, logrando el desarrollo individual, la superación de objetivos, y aprendiendo a ser uno mismo.

PREFACIO

El coaching personal es el arte de facilitar el desarrollo potencial de las personas para alcanzar objetivos posibles y cambios en el Ser y el Hacer. En este proceso, el coach ayuda a las personas a aclarar sus metas, sean personales, profesionales, afectivas, etc., y a encontrar un camino para lograrlas.
El Coach es un profesional capacitado en ciertas técnicas y que cuenta aptitudes de comunicación y actitudes que lo hacen apto para desempeñar su rol de entrenador.
Es una relación recíproca que te acompaña a resolver tus problemas y actuar con más eficacia. El coach trabaja mediante indagaciones y conversaciones, que sumadas a la observación de conductas, emociones y gestos de una persona va dándole información para detectar los obstáculos que lo

frenan. El Coach ayuda a que descubras tus potencialidades y plasmarlas en acciones concretas. Trabaja focalizando metas cortas, usando preguntas poderosas para ir discriminando su interpretación de los hechos y cambiando su punto de vista, para pasar a la acción teniendo una actitud proactiva.

Los beneficios que puedes obtener del coaching personal son:

•Mayor desarrollo personal

•Mejor calidad de vida

•Mayor satisfacción laboral

•Cambio de orientación profesional

•Clarificación de opciones para la toma de decisiones

•Aumento de la confianza y el valor, mejora de la asertividad

•Fortalecimiento de la autoestima

•Búsqueda de un mejor equilibrio entre las distintas áreas de la vida (laboral, familiar, ocio, vida social, salud)

•Mejoramiento de las finanzas y del éxito profesional

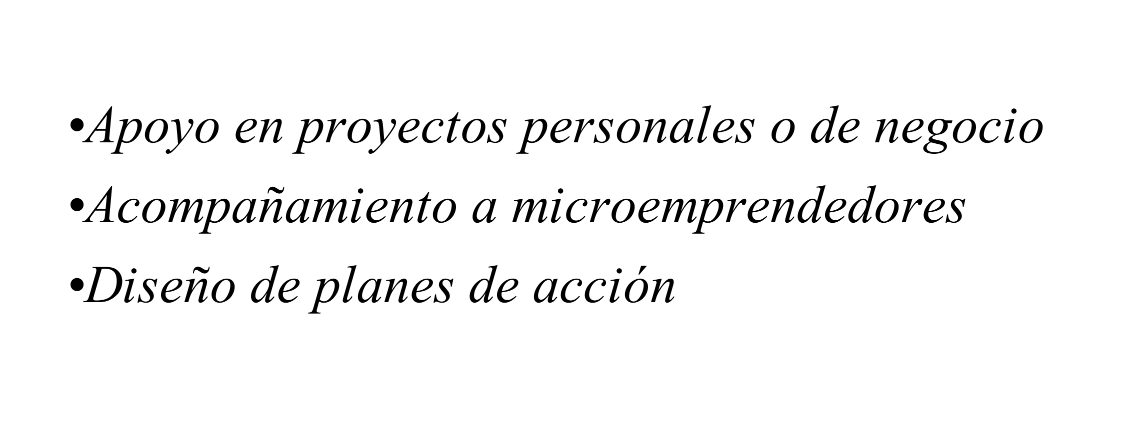
•Mejor gestión del tiempo

•Focalización

•Alcance de metas postergadas

•Establecimiento de prioridades necesarias para alcanzar las metas

•Mejoramiento de la comunicación y de los vínculos con los demás, con total apoyo, estímulo y retroalimentación del coach



•Apoyo en proyectos personales o de negocio

•Acompañamiento a microemprendedores

•Diseño de planes de acción

"La vida de cada hombre es un camino hacia sí mismo, el ensayo de un camino, el boceto de un sendero"

Hermann Hesse

BIO

Coach Miguel D´Addario

Nació en Buenos Aires. Es ciudadano Italiano por legado y elección.

Licenciado en Periodismo (UCM), Máster en Ciencias Sociales y Educación (UNC) y Doctorado en Comunicación Social (UCM); ha desarrollado su experiencia en diversos campos de la docencia, desde la Formación Profesional hasta el nivel Universitario, tanto en Iberoamérica como en Europa.

Relacionado desde siempre a la Comunicación Social, -hace más de 20 años-, transitó por ambientes radiofónicos, creando y participando en programas radiales, como también en el periodismo gráfico y electrónico (web), tanto en el ámbito privado como en el público.

Ha colaborado en entidades culturales y sociales. Asimismo realizó labores de investigación periodística y publicaciones de prensa, para medios informativos.

Ha incursionado el mundo de las letras, y es Autor de libros literarios publicados, de Poesía, Prosa y Cuento.

Por su labor literaria y periodística ha recibido premios y

menciones de Asociaciones de escritores, Centros Culturales, Universidades, y sedes afines.
Igualmente como Ponente e Investigador en Universidades y Centros educacionales.
A nivel formativo es Autor de una cantidad sustancial de libros educativos, de variados niveles y temarios. Sus libros son de consulta asidua en la Biblioteca Nacional de España.
Su andadura docente y pedagógica, convergió en una nueva vocación, hoy tan demandada en las grandes metrópolis, por ello perfeccionó sus conocimientos en humanidades para avocarse y profesar como Coaching Ontológico personal y Educacional.
Algunos libros publicados del Autor:
Versos Encamotados (1990)
Nocturnario (1996)
Ecosofía (1998)
El Informe Devs (2006)
Poemas y Sonetos de amor y unos Relatos (2008)
La Especie interfecta (2009)
Manual Práctico pedagógico del docente (2009)
Libros educativos varios (2006 a 2012)
Poemas esenciales (2010)

CUENTO

LA SILLA

El profesor de filosofía entró de prisa al aula saludando y casi sin mirar a sus alumnos, -que permanecían sentados-, colocó una de las sillas encima de su escritorio.
Luego escribió en la pizarra, con letra grande y mayúscula: "Pruébenme, por escrito, que esta silla no existe." y aclaró: -Pueden disponer del tiempo de esta clase.
Con todo apuro, los alumnos comenzaron a pensar y a escribir sus conjeturas. Algunos empezaron a desistir ya que no imaginaban como resolver este problema. Otros, seguían en su empeño por resolver el ejercicio.
De repente, desde el fondo del aula, uno de los alumnos se acercó al profesor y le entregó la hoja.
El profesor observó velozmente la hoja y percibió que sólo había dos palabras escritas, y esbozó una sonrisa.
Al día siguiente, al comentar los resultados, destacó que nadie resolvió el problema a excepción de aquél alumno que sólo había usado dos palabras.

Intrigados, uno de los alumnos le preguntó cuáles eran esas dos

palabras.

El profesor levantando la hoja, dijo en voz alta lo que estaba escrito en el papel: -¿QUÉ SILLA?

"La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica." Aristóteles

DICCIONARIO DE TÉRMINOS

- ***Coaching***: Consiste en la orientación que un profesional externo (coach) da a un directivo para mejorar en sus habilidades, es decir, hacerle mucho más eficaz en su desempeño.

- ***Coach***: Es el que ayuda al coachee a convertirse en un observador diferente de sí mismo y de su entorno y a detectar los obstáculos y limitaciones que interfieren en la concreción de los resultados previstos.

- ***Coachee***: La persona que ha decidido requerir los servicios de un coach para que le ayude a enfocar un momento crítico de su vida, relacionando con su carrera profesional y/o con su evolución personal.

- ***Mayéutica***: Del griego maieutiké (arte de las comadronas, arte de ayudar a procrear). La mayéutica es el método filosófico de investigación y enseñanza propuesto por Sócrates. Consiste esencialmente en emplear el diálogo para llegar al conocimiento.

- ***Sócrates***: filósofo griego, es considerado uno de los más grandes tanto de la filosofía occidental como

universal. Precursor de Platón y Aristóteles, representantes fundamentales de toda la filosofía griega. Propuso la Mayéutica.

- ***Asertividad***: Deriva de la palabra asertivo, de aserto. Proviene del latín "assertus" y quiere decir "Afirmación de la certeza de una cosa", se relaciona con la firmeza y la certeza. Una persona asertiva es aquella que afirma con certeza.

- ***PNL*** *(Programación Neurolingüística)**:*** Es el estudio de nuestros modelos mentales, facilitándonos el conocimiento del proceso de simbolización de la información y optimizando nuestra capacidad de comunicación. Mediante ella adquirimos consciencia del lenguaje y la importancia de su buen uso vividas. Dejando de lado las limitaciones impuestas y así obtener el éxito en nuestros objetivos.

- ***Rueda de la Vida***: La rueda de la vida es una representación gráfica donde valoras tu situación actual en las diferentes parcelas de tu vida, desde amistad, salud, trabajo, ocio, etc.

Se puntúa cada parcela de 0 a 10 y luego se compara con la situación óptima. Aunque simple, es una potente herramienta para darnos cuenta que valor le damos a cada una de las áreas de nuestra vida y en cuales nos gustaría mejorar.

- ***Auto coach o Self Coach:*** Es un método de autoaprendizaje que servirá para ser cada uno su propio Coach, aprendiendo las técnicas y ejercicios que se aplicarán a sí mismo.

- ***Auto coaching o Self Coaching:*** Es una técnica de aprendizaje para aplicar su propio entrenamiento, mediante prácticas y ejercicios.

"El Coaching como instrumento de transmisión del conocimiento, es una herramienta necesaria en sociedades agitadas."

"Aprender métodos, sistemas y formas de ver la realidad desde otro punto de vista; cambiar uno mismo y lo circundante es posible a través del Coaching."

Coach Miguel D´Addario

QUÉ ES EL COACHING?

Comienzos

• Del Inglés

En su adaptación al idioma inglés ***To coach***, esta palabra

significa entrenar. En el entorno empresarial y personal se conoce por coaching al proceso interactivo y transparente mediante el cual el coach o entrenador y la persona o grupo implicados en dicho proceso buscan el camino más eficaz para alcanzar los objetivos fijados usando sus propios recursos y habilidades.

En los entrenamientos deportivos es práctica usual tener a un entrenador para conseguir los mejores resultados personales y equipos de alto rendimiento.

- **Del Francés**

La palabra coaching viene de la palabra francesa coach, que significa carruaje, “vehículo para trasportar personas de un sitio a otro”. Coaching sería literalmente la actividad que lleva a cabo un cochero, para llevar a un pasajero a un lugar mutuamente convenido. Al coaching lo podemos asociar entonces con la actividad conducente a lograr el avance o desplazamiento del coachee hacia la situación deseada.

- **Del Griego**

El concepto del coaching tiene varios miles de años. En sentido puro, es el arte de la mayéutica, que ya empleaba Sócrates en la antigua Grecia.

Sócrates ayudaba a sus discípulos haciéndoles preguntas y permitiéndoles que encontraran la respuesta por sí mismos.

Es decir, la persona que trata de aprender, se da a sí misma las respuestas a las preguntas que él mismo ha planteado, en la búsqueda de obtener lo mejor de sí misma.

El coaching utiliza las más modernas técnicas de comunicación. Trabaja todas las áreas básicas de la vida, como es la profesión, economía personal, vida familiar, pareja, salud, espíritu y relaciones personales.

El coaching sólo mira del presente hacia el futuro, no le importa el pasado ni el porqué de la situación actual. Obtiene lo mejor de las personas basándose en el impulso y potenciación de sus fortalezas.

El potencial significa que en el interior de las personas existen muchas cosas que esperan a ser liberadas. La gente posee una

mayor capacidad de la que manifiesta. Una parte de este potencial se puede activar a través del coaching.

El coaching está dirigido a toda persona que quiera mejorar en cualquier área de su vida o incluso en todas y que quiera cambiar.

EL PROCEDIMIENTO DEL COACHING

Decía Sócrates que no existe el enseñar, sino sólo el aprender. Y con esta sencillez se describe hoy día lo que es la metodología del coaching. Sócrates ayudaba a aprender a los demás haciendo preguntas a su interlocutor y dejando que encontrase la respuesta por sí mismo.
La mayéutica consiste esencialmente en emplear el diálogo para llegar al conocimiento. Aunque Sócrates nunca sistematizó la mayéutica, seguramente es correcto destacar las siguientes

fases en este método:

1. Se plantea una cuestión que, en el caso del uso que Sócrates hizo de este método, podía expresarse con preguntas del siguiente tipo ¿qué es la virtud?, ¿qué es la ciencia?, ¿en qué consiste la belleza?

2. El interlocutor da una respuesta, respuesta inmediatamente discutida o rebatida por el maestro.

3. A continuación sigue una discusión sobre el tema que sume al interlocutor en confusión. Este momento de confusión e incomodidad por no ver claro algo que antes del diálogo creía saber perfectamente es condición necesaria para el aprendizaje, y Sócrates lo identifica con los dolores que siente la parturienta antes de dar a luz.

4. Tras este momento de confusión, la intención del método mayéutica es elevarse progresivamente a definiciones cada vez más generales y precisas de la cuestión que se investiga (la belleza, la ciencia, la virtud). La discusión concluiría cuando el alumno, gracias a la ayuda del maestro, consigue alcanzar el conocimiento preciso, universal y estricto de la realidad que se investiga.

La idea básica del método socrático de enseñanza consiste en que el maestro no inculca al alumno el conocimiento, pues rechaza que su mente sea un receptáculo o cajón vacío en el que se puedan introducir las distintas verdades; para Sócrates es el discípulo quien extrae de sí mismo el conocimiento.

El arte de la mayéutica implica la teoría platónica de la reminiscencia, pues al considerar al discípulo competente para encontrar dentro de sí la verdad, debe suponer que el alma de aquél la ha debido conocer en algún momento antes de hacerse ignorante.

El coachee no aprende del coach, sino de sí mismo estimulado por éste, que le ayuda a preguntarse y a responder por sí mismo. Tan sólo en contadas ocasiones el coach aporta soluciones en sentido estricto. Más que aportar respuestas, ayuda a formularse preguntas, el coach permanece en la sombra y queda en un segundo plano, mientras que el coachee es el auténtico protagonista de este sistema.

Las preguntas y respuestas elaboradas buscan la mejor forma de vivir la vida, la más digna, la que contribuye más al fin del hombre, y eso no se consigue sino mediante la conquista de determinadas virtudes, de forma especialmente necesaria entre quienes están al frente de puestos de responsabilidad en

organizaciones empresariales.
Su finalidad es la educación a través del diálogo. El diálogo lo que busca es ayudar a conocernos mejor, así como nuestras posibilidades de desarrollo personal y profesional. Nos ayuda a comprender mejor quiénes somos y qué queremos ser, y, luego, a adquirir las habilidades necesarias para llegar a serlo.
Sócrates, con su particular forma de interrogar se recrea con gran pericia en las preguntas para que el coachee salga de su mundo, se encuentre consigo mismo y sepa mejor quién es y quién puede llegar a ser.
El coach pretende que el coachee haga de su vida el mejor de los proyectos vitales posibles y que encuentre su lugar en el ciclo de la vida.

COACHING ONTOLÓGICO

La ontología tiene origen filosófico y es llamada la teoría del SER, viene del griego, del verbo ser, estar, ciencia, estudio, teoría.
Coaching ontológico se encarga de la reflexión que puede hacer el ser humano sobre sí mismo, a través del lenguaje y por medio de él cambiar su manera de observar su realidad. Al ser consciente de esta, empieza a descubrir el origen de sus conductas, dándole la libertad de modificar las que no le

funcionen por aquellas que le den mayor estabilidad y poder personal. Con esto se amplía su gama de posibilidades de acción para lograr resultados brillantes y fuera de lo común.
Al crear consciencia de los patrones de conducta que maneja en su vida y cuál es el origen de estos, el individuo llega a un nuevo conocimiento de cómo es que está estructurado. Esto le da acceso a ver una nueva posibilidad, la cual le provee de una sensación de ligereza, tranquilidad, paz y armonía.

OBJETIVO:

- *Desarrollar el conocimiento propio.*
- *Abrir panorámica perceptual de posibilidades.*
- *Identificar patrones de conducta.*
- *Elevar nivel de comunicación.*
- *Aprender a resolver conflictos con velocidad.*
- *Crear equipo.*
- *Crear compromiso.*
- *Crear un ambiente de armonía.*
- *Generar sentido de comunidad*

El coaching ontológico es un proceso de aprendizaje. Cuando consideramos que los resultados que obtenemos son

insatisfactorios y pensamos que la situación puede modificarse, entramos en ese tipo de proceso.



- **Aprendizaje de primer orden:**

Incide directamente en nuestra capacidad de acción.

Por ejemplo: Si los resultados que estamos obteniendo respecto de una situación no son los esperados, cambiamos nuestras acciones, buscamos alternativas y nuevas habilidades que nos permitan realizar acciones diferentes.

Sin embargo, puede pasar que, a pesar de introducir cambios en nuestras acciones, los resultados todavía no nos satisfagan.
A veces, este tipo de aprendizaje puede resultar "más de lo mismo".

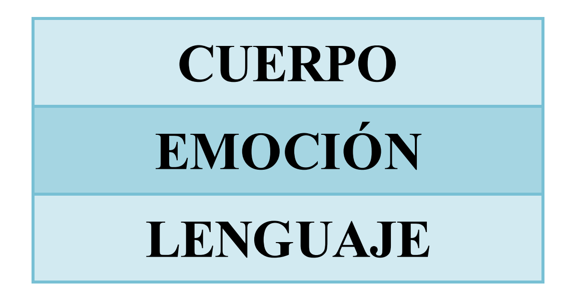
- **Aprendizaje de segundo orden:**

Se sustenta a partir del modelo del observador. Este aprendizaje busca primero modificar el tipo de observador que somos y a partir de ahí, desde esta nueva postura, generar acciones totalmente diferentes para obtener resultados extraordinarios.

Este aprendizaje es transformador ya que apunta directamente a la forma en la que configuramos problemas, posibilidades y soluciones.

Áreas de observación

Desde el coaching ontológico, el observador que somos como seres humanos nos remite a **tres áreas primarias de observación**:



Una modificación producida en cualquiera de estos dominios provoca un cambio en los otros dos.

Lo que ocurre en el nivel de la corporalidad arrastra a la emocionalidad y al lenguaje. Lo que ocurre en nuestras emociones se expresa a través de nuestra postura corporal y del tipo de historias que contamos.
Lo que nos decimos a nosotros mismos o a otros impacta también en nuestra corporalidad y en nuestra emocionalidad.
El coach interviene en las contradicciones que se manifiestan en estos dominios, ayudando al coachee a armar la estructura de coherencia que le permita ser la persona que quiere ser y todavía no es.

LA ONTOLOGÍA DEL LENGUAJE:

1. Interpretamos a los seres humanos como seres lingüísticos. El lenguaje es, sobre todo, lo que hace de los seres humanos el tipo particular de seres que somos, seres lingüísticos, seres que vivimos en el lenguaje.

2 . El lenguaje es la clave para comprender los fenómenos humanos. Si, de acuerdo a lo que acabamos de ver, la ontología del lenguaje reconoce en la existencia humana los tres dominios primarios de corporalidad, emocionalidad y lenguaje, ¿por qué, entonces, esta disciplina plantea en sus postulados la prioridad del lenguaje? Porque a través de él podemos reconocer la existencia de los otros dos dominios no verbales, ya que para referirnos a ellos usamos inevitablemente el lenguaje.

3. La ontología sabe, también, que como seres humanos necesitamos dar sentido a nuestras vidas y que hacemos eso a través del lenguaje: conversando, contando historias, cuentos y narrativas que dan sentido a lo que vemos, escuchamos y

sentimos.

4. Interpretamos el lenguaje como generativo.

Este postulado cuestiona la concepción tradicional del lenguaje. Reconoce que el lenguaje no sólo nos permite hablar “sobre” las cosas, describir lo que vemos en el mundo exterior o en nuestro mundo interno, sino que el lenguaje hace que las cosas sucedan.

5. Por lo tanto, el lenguaje crea realidades: a partir de ciertas palabras nuestro mundo cambia. Pensemos: ¿cuántos “sí” hemos dicho en nuestra vida que han generado nuevas situaciones?, ¿cuántos “no” hemos dicho o dejado de decir que podrían haber cambiado el curso de nuestra existencia? Nosotros somos el resultado de todo lo que dijimos y de todo lo que dejamos de decir.

6. Somos el resultado de la historia que contamos y que generamos. Esa historia determinó quiénes somos hoy y determinará quiénes seremos en el futuro.

7. Interpretamos que los seres humanos se crean a sí mismos en el lenguaje y a través de él. El ser humano es un espacio de posibilidad hacia su propia creación y aquello que lo

posibilita es precisamente la capacidad generativa del lenguaje. Los individuos tienen la capacidad de crearse a sí mismos a través del lenguaje.

Esta interpretación nos permite ganar dominio sobre nuestras propias vidas al jugar un papel activo en el diseño del tipo de ser en el que quisiéramos convertirnos.

LENGUAJE ES ACCIÓN

Por lenguaje entendemos conversación, concretamente conversación para la acción.

Las conversaciones para la acción son aquellas que hacen que las cosas sucedan.
Las conversaciones para la acción comprometen a actuar.

También entendemos por lenguaje las conversaciones de posibilidad.

A diferencia de la anterior, esta conversación produce oportunidades para comprometerse en una acción futura.

PRECISAR EL COACHING

El coaching es una herramienta de desarrollo del potencial de

las personas que se lleva a cabo mediante un sistema de asesoramiento personal y profesional para el posterior impacto en la organización.



El coaching es un proceso dinámico e interactivo que consiste en asistir a otros en el logro de sus metas, colaborando en el desarrollo de su propio potencial.

Los principios en los que se apoya son:

- El coaching se centra en las posibilidades del futuro, no en los errores del pasado ni en el rendimiento actual.
- Para obtener lo mejor de las personas, el coach debe creer en su potencial.

Nuestras creencias sobre las capacidades de los otros tienen un impacto directo sobre su actuación.

• El coaching funciona basándose en una relación de confianza y confidencialidad mantenida entre el entrenador y el entrenado.

• El entrenado no aprende del coach, sino de sí mismo estimulado por el coach.

El coach debe evitar transferir su experiencia al entrenado, ya que si lo hiciera, estaría incumpliendo uno de los principios básicos del coaching.

El coach colabora con las personas, equipos, empresas, para que acorten brechas con respecto a objetivos, tanto personales como organizacionales.

Su papel es capacitar a otros, a través de múltiples herramientas, para que se conviertan en mejores observadores de sí mismos y de su mundo de relaciones, para que puedan obtener el máximo de rendimiento de sus competencias y habilidades.

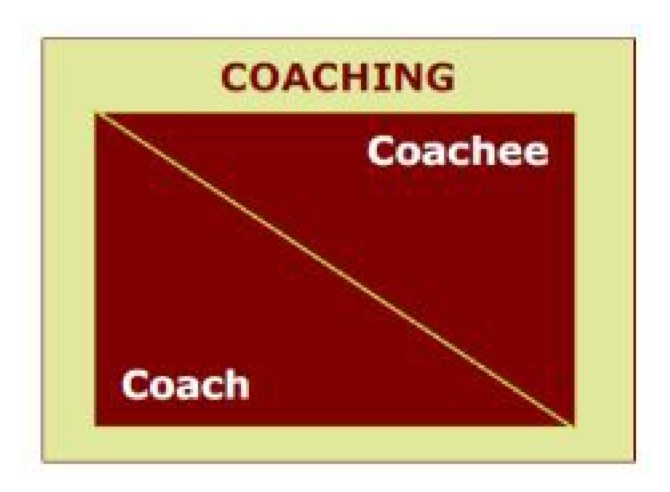
Asumir responsabilidad y poder, transformar el observador y

diseñar e implementar nuevas acciones, son los fines de un coaching exitoso.

DEFINIR AL COACH

De las dos personas que intervienen una es quien facilita el proceso o coach y la otra es el protagonista que trata de conseguir un objetivo o coachee.

El coachee puede ser cualquier persona, sin embargo el coach debe ser un profesional preparado y formado en diferentes materias y con determinadas actitudes que no tienen nada que ver con la actividad, situación personal o materia que quiera tratar el coachee.



La función del coach es ayudar al coachee a convertirse en un observador diferente de sí mismo y de su entorno y a detectar los obstáculos y limitaciones que interfieren en la concreción de los resultados previstos.
El coach no marca el objetivo de la relación de coaching. Este objetivo lo define el coachee.

El coach facilita que su coachee alcance pues los objetivos que el coachee mismo ha definido.

El coach no es un maestro, ni un consejero, ni un mentor, ni un terapeuta.

El coach facilita la creación de nuevos espacios para diseñar conversaciones que generen futuro.

Su autoridad no descansa sobre una postura de poder asimétrica, sino sobre la confianza que le brinda el coachee.

Tanto el coach como el coachee ingresan en un proceso de descubrimiento.

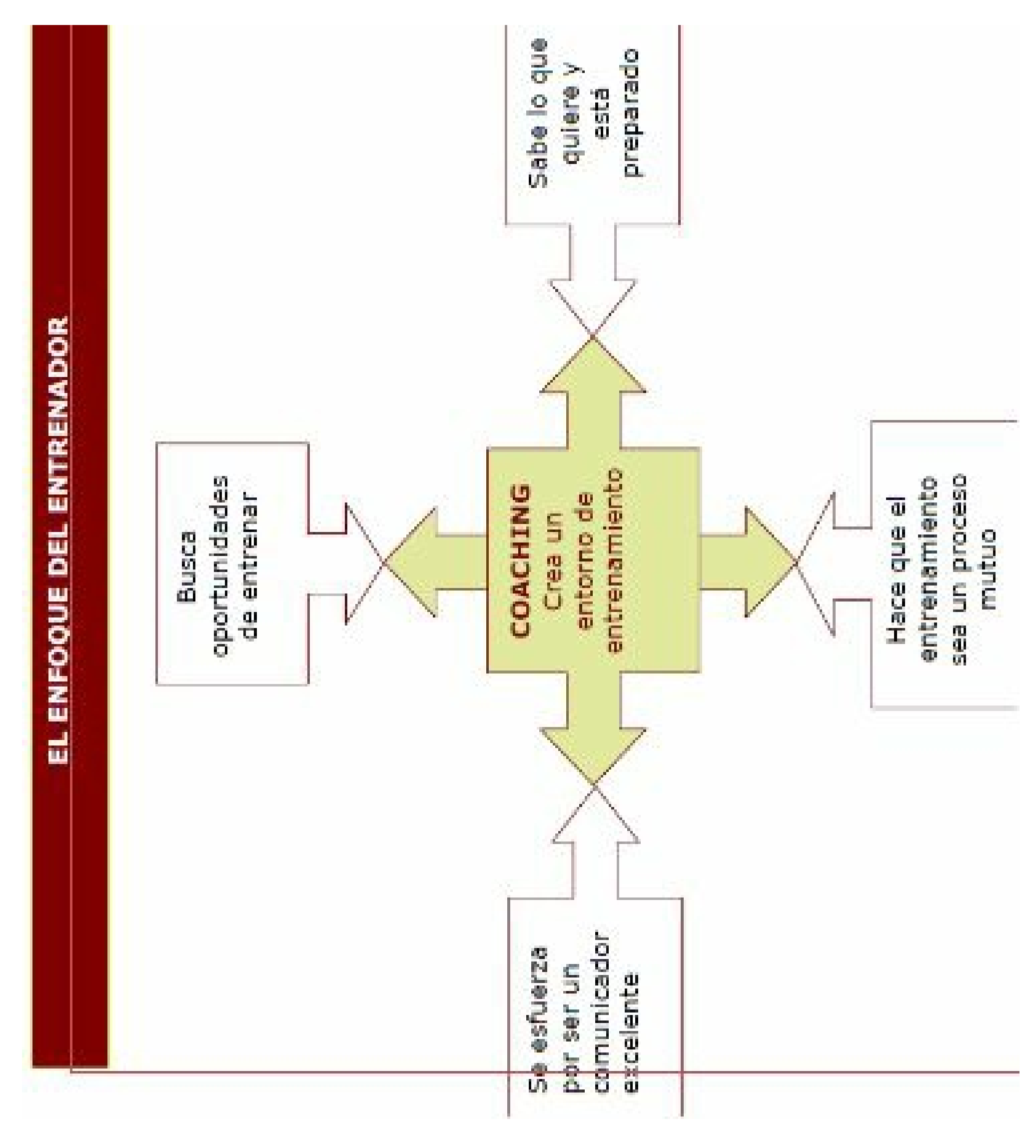
Mediante la conversación de coaching, será el coachee quien irá estableciendo la dinámica del proceso de aprendizaje, seleccionará las interpretaciones pertinentes, elegirá los caminos a seguir y quien, en definitiva, validará lo que el coach plantee.
Para lograrlo, el coach debe ser competente en el manejo de las siguientes áreas:

• El observador, está referido al hecho de que cada ser humano es un observador distinto, no sólo porque el mundo que cada uno observa tiene ciertas características, sino porque la forma

de observarlo la aporta uno mismo. Uno observa de acuerdo con el observador que es.

• El sistema. Yo funciono de forma diferente en distintos contextos. Los seres humanos tendemos a no considerar el impacto del sistema al que pertenecemos.

Observador y sistema son las áreas fundamentales en las cuales el coach tiene que desarrollar competencias y un coach que no se maneje con fluidez en ellas no podrá generar resultados adecuados



CARACTERÍSTICAS DEL COACH:

La experiencia previa del coach/entrenador:

Llama la atención que los mejores entrenadores no han sido grandes jugadores. Pero siempre, han sido jugadores.

La experiencia es básica, pero fundamentalmente el haber pensado o reflexionado sobre ella.

Por eso muchos entrenadores han sido grandes reservas, eso si, personas que han tenido tiempo de juego para observar.

La capacidad de observación destaca en el entrenador deportivo y en el coach.

Ser coach no significa solamente haber tenido éxito, sino sobre todo haber reflexionado sobre los detalles de la gestión y haber tenido que explicar y conocer en muchas ocasiones a otros.
Una experiencia razonada es la fuente de la capacidad de ser entrenador o coach.

La empatía del coach/entrenador:

Hay que destacar la capacidad de ponerse en otra piel como una característica básica del coach y del entrenador.

No solamente hace falta tener experiencia sino también hacer el ejercicio de humildad de entender cómo piensan los demás.

No trata de imponer su forma de pensar sino, más bien, de comprender las claves de la estructura mental del entrenado.

Ser empático es una forma adaptativa de la conducta humana, muy importante en el oficio de coach.

La empatía del coach implica la capacidad de definir la situación de aprendizaje, se aprende de un coach cuando su planteamiento recoge las impresiones del aprendiz, y a su vez, se asesora desde la experiencia similar.

La autoestima del coach/entrenador:

El dar valor a alguien como coach o entrenador pasa por el nivel de autoestima de la persona que asume dicho papel.

La persona con un nivel de autoestima adecuado puede atreverse a asesorar, la seguridad de uno mismo fortalece la capacidad de docencia de un entrenador.

Enseña quien puede enseñar, pero principalmente quien se siente seguro de poder enseñar.

El nivel de autoestima se fragua a lo largo de la propia historia

profesional, y no solamente lo desarrollan los éxitos, sino los avatares vitales y las decisiones que se han tomado fruto de una reflexión propia.

Los coach empresariales, y los entrenadores coinciden en presentar sus enseñanzas desde la convicción de sus valores, y ante todo con una alta consideración de su valía.

La paciencia del coach/entrenador:

La enseñanza necesita de una buena dosis de paciencia, pero aún más cuando estás entrenando en aspectos de gestión o en aspectos deportivos.

La relación interpersonal entrenador/entrenado, coach/coachee y maestro/aprendiz necesita de un tiempo de explicación e incluso de aceptar la equivocación como parte del proceso de aprendizaje.

No hay que decir cómo hay que hacerlo, sino hay que esperar que otros actúen aunque sea erróneamente para proceder al aprendizaje desde la experiencia del error.

El entrenador o coach debe comentar o asesorar al proceso del error pero no evitarlo huyendo de su fuerza vivencial. Hay que tener paciencia en el camino del aprender.

La visión compartida:
Entre coach / coachee y entrenador / entrenado:

En el mundo del deporte, igualmente que en el mundo de la gestión, los objetivos no se imponen, se generan desde un proceso de aceptación con una involucración activa de los empleados.

Compartir objetivos entrenador/entrenado y coach/coachee es una parte esencial del aprendizaje.

Para aprender además de tener una actitud e interés por aprender, se debe manejar un razonamiento de ¿por qué? y ¿para qué?, sino, tendríamos una situación de querer y no poder.

Como hemos visto, estas cinco características son esenciales tanto para el entrenador como para el coach.

Éste es el esquema básico de funcionamiento del aprendizaje interpersonal entre una persona que asume el rol de coach, y otra persona que asume el rol de coachee.

Podemos observar cómo las normas gremiales de los gremios medievales, repiten también estas características en los siguientes preceptos:

• El maestro tiene que haber sido antes aprendiz.

• El maestro no debe olvidarse del tiempo que fue aprendiz.

• El maestro no es sólo un grado gremial sino que debe sentirse maestro.

• El aprender un oficio se basa en la repetición de trabajo.

• El aprendiz debe saber por qué hace las cosas

EL COACHING COMO:

• Entrenador:

Antes de entrenar a otros para realizar una labor, asegúrese de que usted domina el tema.
Descomponga el proceso que usted quiere enseñar en pasos y haga que éstos sean sencillos.
Demuestre la forma de realizar una tarea, luego, hágase a un lado mientras el aprendiz comienza a hacerla por sí mismo.
Organice el programa de entrenamiento de manera que el aprendiz experimente una serie de pequeños logros que conducirán al éxito de la maestría en el tema.

Sea enfático con los aprendices, demuéstreles respeto y ayúdeles a avanzar a partir de lo que saben.

Asegúrese de contar con un método.

• **Consejero:**
Se puede aconsejar en dos ámbitos: interno a la organización y externo.
En el interno se enseña capacidades y sentido común corporativo. En el externo se ayuda a una persona a construir una carrera profesional.

Para ser un consejero exitoso se debe tener el tiempo, la energía, la buena voluntad y la información precisa para compartir.

Aconsejar implica ayudar a que las personas entiendan la forma en que se hacen las cosas.

Los consejeros exitosos comprenden que son tan inteligentes, tan buenos y tan importantes como otras personas.

Sin embargo, comprenden su función como asesores y la toman en serio.

Los consejeros ayudan a las personas a comprender su trabajo antes que como tareas, como aportes a un proceso para producir resultados que como tareas, como aportes a un proceso para producir resultados que otros van a valorar.
Los consejeros ayudan a reforzar la motivación del empleado.

• **Corrector:**

Cuando esté corrigiendo a los empleados recuerde hacer de ello un encuentro en vez de una confrontación. Evite acusar al empleado; simplemente examine los comportamientos específicos y trate de comprender esos comportamientos y sus causas conjuntamente.

Habilidades de conversación del coach

En el proceso de entrenamiento, el diálogo es una de las claves del éxito. Para eso el coach debe de adquirir un conjunto de destrezas para mantener conversaciones eficaces de entrenamiento:

• **Escucha centrada:**

La escucha centrada significa prestar una atención concentrada

a lo que la otra persona está diciendo y a lo que le sucede. Los requisitos de una escucha activa son: ampliar la capacidad de recepción, ponerse en el lugar del otro y profundizar más en el mensaje.

• **Parafrasear:**

Parafrasear significa repetir lo que se ha escuchado, utilizando sus propias palabras. Repetir de manera que se demuestre que realmente se ha comprendido.

• **Reflejar los sentimientos:**

Reflejar los sentimientos equivale a expresar su comprensión de lo que se piensa que el coachee está viviendo.

• **Inquirir activamente:**

Indagar activamente significa esforzarse por comprender con profundidad a la otra persona a través de las preguntas (abiertas y específicas).

• **Procurar información de retorno (feedback):**

La información de retorno tiene como objetivo colaborar al desarrollo de la persona y del profesional. Para ello debe seguir las siguientes directrices:
La información de retorno debe ser necesaria y provechosa.
Centrada en el comportamiento observable.
La información negativa debe incluir sugerencias específicas de mejora. Combinar las informaciones de retorno positivas con negativas.

• **Cuidado al proceso de comunicación:**

El proceso es el movimiento que subyace en todo diálogo, en la conversación. El proceso es el modo en que las cosas se comunican y hacen. El contenido es el tema de la conversación. Normalmente, el proceso es implícito y el contenido explícito.
El proceso de comunicación busca arrojar luz sobre lo que normalmente es importante pero tácito. Los comentarios sobre el proceso pueden ser sobre la situación global, patrones subyacentes, sentimientos, relaciones o agendas. Para eso se debe:

- Prestar atención a los mensajes no verbales.
- Identificar lo que está sucediendo, no lo que se está discutiendo.

- Hacer comentarios del proceso, sin agresividad.

• **Resumir:**

Resumir equivale a expresar de manera condensada la esencia de lo que la otra persona ha dicho durante la conversación.

La recapitulación resume la conversación y garantiza a uno que se ha comprendido lo que ha dicho.

• **Utilizar el silencio:**

Es muy útil saber cuándo uno no debe hablar. Es una forma de mantenerse centrados en la otra persona, para darle la oportunidad de profundizar más en su perspectiva.

Cuando el coach es el único que habla, existe la posibilidad de que le esté diciendo a la otra persona cómo debe desempeñar la tarea, reduciendo la oportunidad de que él o ella expliquen sus propias opciones.



Pirámide del Coaching

DEFINICIÓN DEL COACHEE O APRENDIZ

• La persona que ha decidido requerir los servicios de un coach para que le ayude a enfocar un momento crítico de su vida, relacionando con su carrera profesional y/o con su evolución personal.

• La persona que está creciendo y desarrollando por si mismo sus propias potencialidades con la ayuda de las herramientas y técnicas personalizadas de un programa de coaching.

• Un profesional que debe abordar responsabilidades complejas, y se sirve para ello de la ayuda de un programa de coaching personalizado, implantándolo en su organización con el fin de optimizar su propio rendimiento y el de sus equipos.

• Una persona que, gracias a la ayuda de un programa de coaching, saca el máximo partido de sí misma, aprendiendo a gestionar sus emociones y a maximizar su potencial de éxito.

Es el coachee quien decide qué tipo de vida quiere diseñar para sí mismo y qué tipo de persona quiere llegar a ser, con un principio de libertad y autonomía absolutas, reglas de oro en la práctica de esta disciplina.

El rol del coach, sin dejar de ser activo, privilegia siempre este principio, promoviendo experiencias de aprendizaje que el coachee no puede realizar por sí mismo.

El coachee es quien define qué es y qué no es el éxito en su proceso de coaching; así pues el coach ayuda al coachee a alcanzar algo (el éxito) que el mismo coachee ha definido (con o sin la ayuda del coach).

Facilitar significa que el coach va a ayudar a su coachee a tener más posibilidades de conseguir el éxito, tal como lo defina el propio coachee.

En contrapartida, el responsable de este éxito va a ser el propio coachee, que es quién va a tomar las decisiones, no el coach que actúa de facilitador.

Tenemos una relación en la que dos o más personas interactúan, de una forma tal que, una de ellas ayuda a la otra a que consiga sus objetivos.

En el coaching, la intervención del coach permite al

coachee, entre otros resultados:

• Decidir qué tipo de vida quiere, salir al mundo y concretarla.

• Transformar conductas reactivas, tomando el futuro a su cargo.

• Entablar conversaciones que abran nuevas oportunidades y concreten posibilidades.

• Estructurar discursos para la acción que produzcan resultados extraordinarios, que antes parecían imposibles de alcanzar.

• Establecer una relación diferente con la acción.

• Coordinar acciones para alcanzar impecabilidad en los resultados.

• Ir por delante del problema y diseñar un futuro poderoso.

• Generar un modelo que logre transformaciones profundas en las culturas organizacionales.

• Desarrollar una estrategia de liderazgo diferente.

• Promover contextos de confianza para lograr equipos de alto desempeño.

VENTAJAS DEL COACHING

La ventaja más importante del coaching es su cercanía entre el coach y el coachee.

El profesional no se siente puesto en evidencia, como puede ocurrir en los entrenamientos en grupo, y el miedo a que su imagen quede dañada al hablar de sus dudas, desaparece.

El coaching se desarrolla en un clima de absoluta confianza y confidencialidad. De esta manera todos los asuntos pueden ser abordados durante una sesión de coaching.

Es un proceso totalmente personalizado. Al tratarse de una persona externa, el coach ayuda a:



¿Cómo se hace un coaching?

Las modalidades de coaching con las que se suele intervenir en las organizaciones son:

- **Coaching personalizado:**

Las sesiones de coaching personalizado o desarrollo directivo abordan situaciones de ayuda o desarrollo del potencial de directivos.

Las razones de intervención más habituales suelen ser: toma de decisiones, conflictos, estrés, búsqueda de recursos, desarrollo de competencias, apoyo a promociones, etc.

• **Coaching grupal:**

Las sesiones de coaching grupal tienen por objetivo dinamizar a un grupo de personas o directivos.

Las intervenciones más habituales pueden ser: solución de problemas, sesiones de creatividad, conflictos, etc.

• **Formación en coaching:**

Las acciones de formación en coaching permiten desarrollar en los participantes (mandos y directivos) las competencias de coach para que sepan impulsar el potencial de sus colaboradores y mejorar su rendimiento.

Las intervenciones pueden ser: estructuradas y formales, cuando se establece un marco específico, e informales, cuando el coach aprovecha las oportunidades del día a día para utilizar el modelo.

Y también podemos utilizar la metodología para nuestro propio autodesarrollo (autocoaching).

¿Cómo es un proceso de coaching?

Nuestros resultados son consecuencia de nuestras acciones o conductas, y éstas a su vez, son el reflejo de nuestros pensamientos.

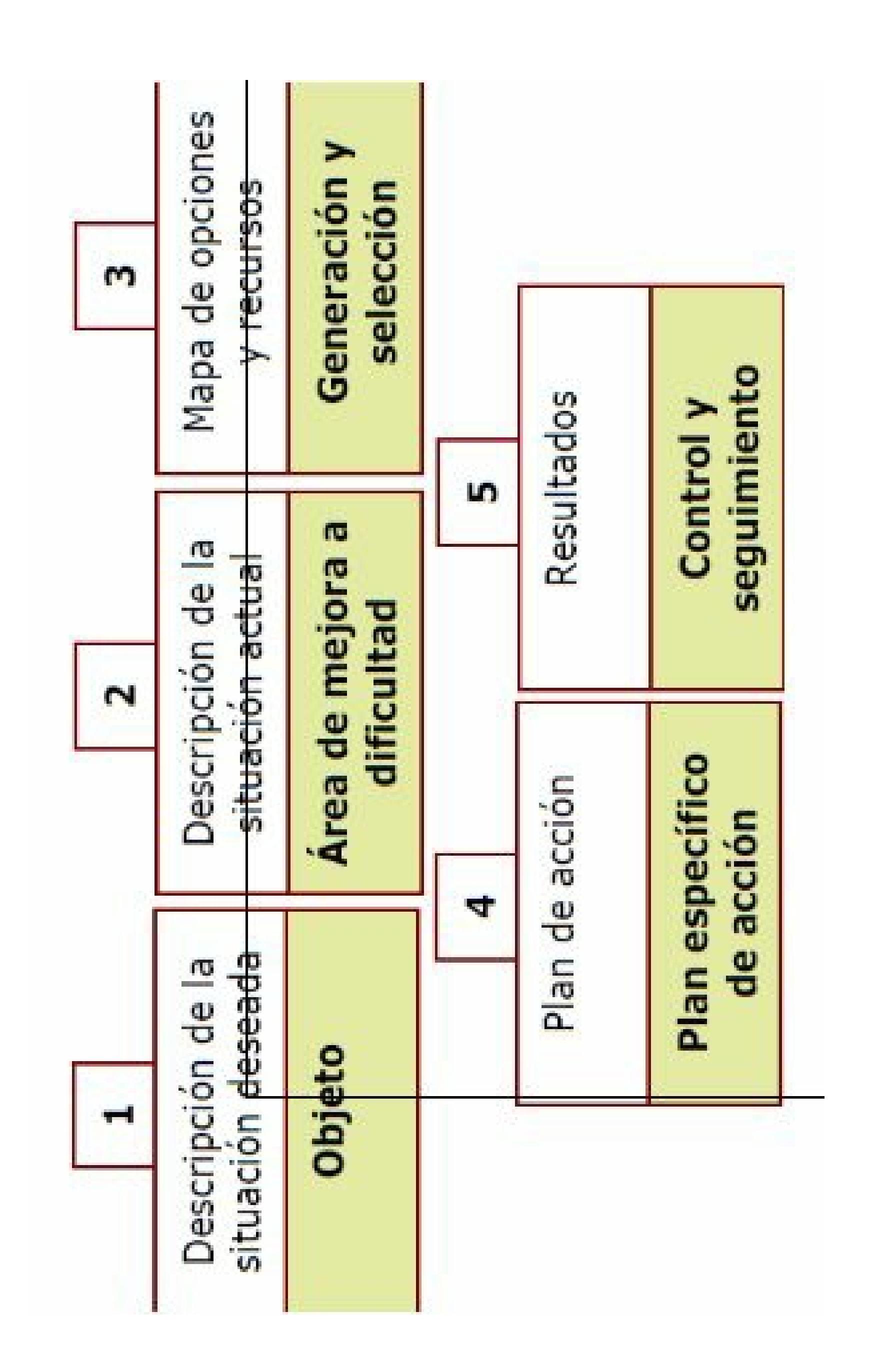
La mejora del rendimiento se produce, cuando enriquecemos nuestros modelos mentales y podemos generar nuevas respuestas.

La esencia del coaching pasa por enriquecer el modelo mental del entrenado, incrementando su nivel de consciencia y

facilitándole el paso a la acción.

Todo ello basándose en preguntas y feedback descriptivo o no evaluativo.

La secuencia podría ser:



Las facetas del coaching

El coaching empresarial es una conversación, un diálogo fecundo entre el coach y el coachee, mediante el cual el coach busca abrir nuevas posibilidades de reflexión y de acción en el coachee.

Esta conversación se inicia y desencadena en torno a las situaciones concretas que enfrenta el coachee.

• 1º etapa del coaching: formular preguntas:

El coach ayuda al coachee a formular, de modo adecuado las preguntas claves de la situación que enfrenta, así como a plantear y articular el problema de manera poderosa.

• 2º fase del coaching: Indagación en los paradigmas:

El coach indaga acerca de los paradigmas y los modelos mentales que llevan al coachee a plantear la solución de un determinada manera. En esta etapa el coach cuestiona el modelo explicativo de la realidad del coachee para validarlo.
Es en esta etapa donde se produce la solución innovadora cuando se cuestiona el modelo explicativo. Este espacio requiere el desarrollo de una capacidad reflexiva importante.

• 3º fase del coaching: Nuevas soluciones:

El coach debe diseñar nuevas conversaciones que lleven a que se creen las condiciones necesarias para que la nueva propuesta

ocurra.

En las fases primera y segunda, el objetivo del coach es incrementar el nivel de consciencia (sensorial y emocional) del entrenado. Esta fase es fundamental, ya que sólo podemos controlar aquello de lo que somos conscientes, ser consciente nos da poder para actuar.

En la fase tercera el objetivo es implicarlo en la generación de alternativas y en la creación de un plan de acción (su plan). Finalmente solo queda establecer cómo y cuándo vamos a evaluar los resultados.

Modelo de desarrollo de un proceso de coaching

1. Elección de las personas claves a las que se tiene interés en realizar un programa de coaching. El interesado deberá estar siempre de acuerdo en realizar el proceso que le exigirá un pequeño trabajo adicional y unos ciertos compromisos con su mejora profesional.

2. Primeras entrevistas. Realización de un diagnóstico

concreto, que detalle el nivel adquirido de cada uno de los hábitos buscados en el directivo.
Este diagnóstico se realizará mediante una entrevista personal, y una serie de cuestionarios. El diagnóstico es personal y confidencial, sólo para la persona que va a realizar el proceso de coaching.

3. Entrevista de devolución del diagnóstico. Se hablará con la persona para explicarle lo que se ha observado, los hábitos que tiene desarrollados de manera más o menos óptima, y aquellos en los que se debería mejorar.
El fin de esta entrevista es contrastar si el coach tiene esa misma percepción de su problemática, y si está de acuerdo con trabajar en esos puntos en concreto.
De no ser así, habría que seguir dialogando con él para ver en qué piensa que debería mejorar.

Proceso de entrenamiento

El proceso de entrenamiento incluye varios elementos. Estos elementos no se desarrollan necesariamente de manera lineal:

- **Reunir información**

El coach debe asegurarse de disponer de todos los datos sobre la manera en que el coachee maneja las diferentes situaciones e interactúa con los demás. Calibrando así los puntos fuertes y débiles.

Cuando el coach empieza a trabajar por primera vez con un coachee debe explicarle detalladamente el proceso de entrenamiento, su relevancia para el éxito y la manera en que desea actuar.

La reunión de entrenamiento puede ser formal o informal desde que promueva un clima de respeto mutuo.

- **Preparar el escenario**

El coach debe animar al coachee a que se observe a sí mismo y a que le informe sobre ejemplos de situaciones concretas en las que actuó con eficacia o sobre aquellas en las que surgieron dificultades.

El autoconocimiento es una destreza clave para que las personas sigan aprendiendo durante toda su vida.

El autoconocimiento abre las puertas al crecimiento autodirigido.

- **Fomentar el autodiagnóstico**

El coachee debe identificar las metas concretas de rendimiento que desea alcanzar.

- **Clarificar las metas**

El rendimiento puede desglosarse en dos categorías amplias: destrezas técnicas y destrezas de proceso.

Las destrezas técnicas corresponden a las tareas específicas asociadas con un puesto de trabajo concreto (análisis de presupuestos, evaluación de material, etc.).

Las destrezas de proceso hacen referencia a la manera en que se realiza el trabajo (interacción personal, flexibilidad, etc.).

- **Explorar las perspectivas**

El coach puede compartir su perspectiva de una situación e invitar al coachee a solicitar la perspectiva de otros compañeros.

Cuanta más información de retorno tenga sobre las diferentes maneras de contemplar una situación, más opciones tendrá para adoptar una perspectiva diferente.

- **Crear un circuito cerrado de información de retorno**

Un circuito cerrado es un sistema de información de retorno permanente relacionada con los resultados de un proceso.

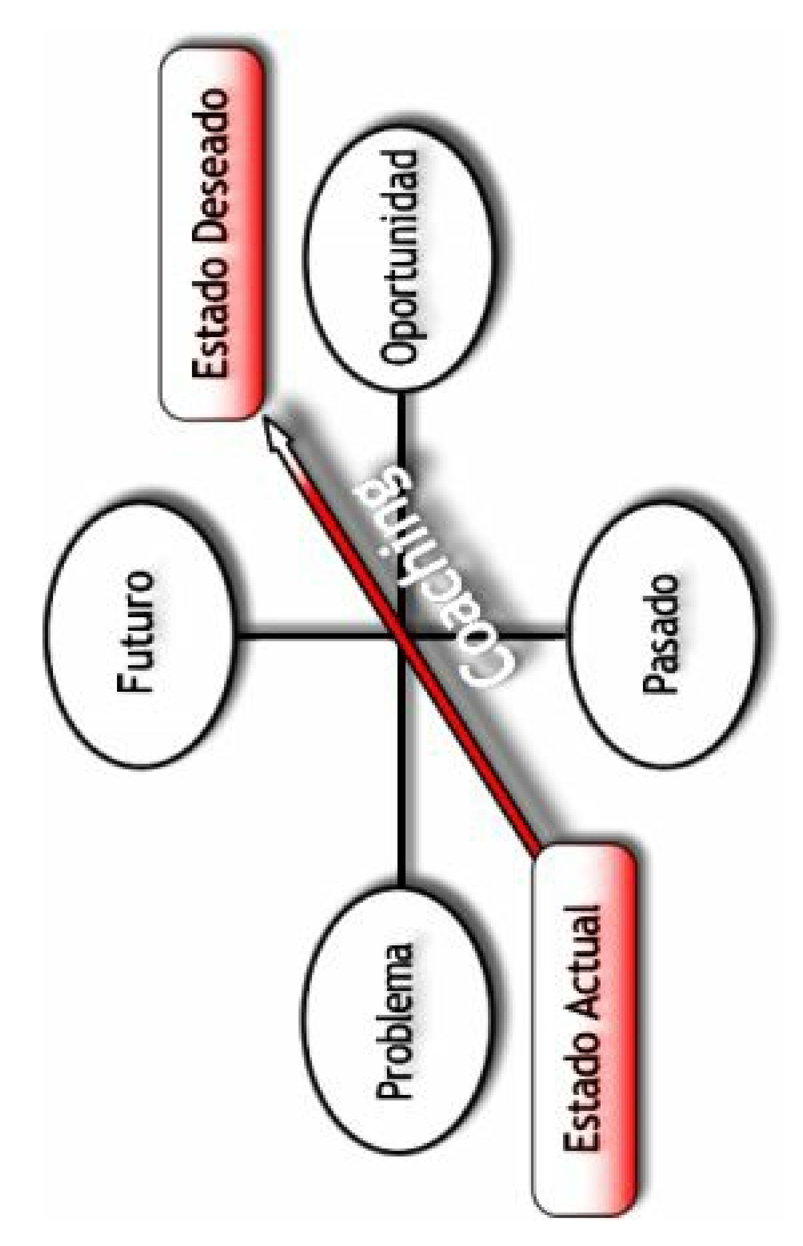
El coach debe discutir con el coachee las mejores formas de medir las mejoras y el crecimiento.

- **Saber cuándo hay que seguir avanzando**

El coach debe saber cuándo hay que dejar de centrarse en un área de desarrollo para pasar a algo diferente.

Cuando un coachee logra un alto nivel de competencia, el

entrenamiento puede reducirse o terminar.



TIPOS DE COACHING

Coaching personal

El coaching personal (life coaching), trabaja sobre los objetivos personales (la vida de las personas) en el cual el coachee junto con su coach se plantea un plan de acción para alcanzarlos partiendo de la misma dinámica del coaching.

Las áreas de trabajo dentro del life coaching son muy amplias, dado que el coaching personal trabaja sobre las bases mismas de los objetivos de las personas y estos siempre serán diferentes entre unos y otros.

El coaching personal desarrolla el potencial de las personas partiendo de sus propios objetivos personales.

El Coaching Personal trabaja tanto con el SER como con el HACER y se ajusta a cualquier tipo de personas.

Existen otros tipos de Coaching como: Educacional, Empresarial, Directivo, grupal, individual, Autocoaching, etc,

Objetivos del coachee

Los objetivos que uno puede plantearse al contratar un coach son tan amplios como su imaginación, deseos y necesidades le permitan.

Algunos de los objetivos personales más frecuentes en un coaching personal son:

- *Terminar una carrera → Escribir un libro*
- *Mejorar la calidad de vida → Desarrollar capacidades*
- *Realizar ejercicios físicos → Adelgazar*
- *Establecer planes (familiares, financieros, económicos.)*

"EL COACHING PERSONAL NO ES UNA TERAPIA"

En una terapia se analiza el pasado y en un proceso de coaching se diseña el futuro.
En terapia nos enfocamos en lo que pasó.
En coaching se enfoca en lo que la persona quiere que pase.
Se analiza la situación actual, se definen los objetivos que se quieren conseguir y se establece un plan de acción para el logro de esos objetivos.

Beneficios potenciales del coaching Personal

• Descubrir y entender quién eres.

• Identificar qué es lo que deseas.

• Crear y desarrollar estrategias que te ayuden a conseguir tus objetivos.

• Mantenerte enfocado en lo que deseas conseguir

• Claridad a la hora de interpretar tu situación actual personal/laboral.

• Conocimiento sobre tus verdaderas necesidades.
• Identificar e integrar tus valores, intereses, habilidades y talentos.

• Alinear tus objetivos profesionales con tus valores personales.

• Conseguir una mayor satisfacción en tu vida.

• Perfeccionar tus habilidades sociales.

• Mejorar la toma de decisiones.

• Lograr el equilibrio entre tu vida personal y profesional.

• Fortalecimiento de la autoestima.

• Eliminar los miedos, distracciones y otras barreras para tu éxito.

• Aumentar tu confianza y ganar impulso al obtener resultados.

• Incrementar tu energía y productividad.

• Acelerar tu desarrollo personal.

Proceso del coaching personal

La esencia del coaching pasa por enriquecer el modelo mental del cliente, incrementando su nivel de conciencia y facilitándole el paso a la acción.
Todo ello basándose en preguntas y feedback descriptivo, no evaluativo.
La secuencia podría ser:

1. Descripción de la situación deseada	- Objetivo
2. Descripción de la situación actual	- Área de mejora o dificultad
3. Mapa de opciones y recursos	- Generación y selección
4. Plan de acción	- Plan específico de acción
5. Resultados	- Control y seguimiento

En el coaching personal el proceso de entrenamiento es personalizado y confidencial, se centra en donde se encuentra el cliente hoy y en lo que está dispuesto a hacer para llegar a donde le gustaría estar mañana.

Sobre esta base la responsabilidad del coach es:

• Descubrir, clarificar y alinearse con lo que el cliente quiere conseguir en su vida.

• Provocar que el cliente obtenga sus propias soluciones y estrategias.

• Mantener al cliente enfocado y responsable.

A diferencia de los consultores tradicionales, un coach se centra en la Persona como un todo.

Tiene en cuenta aspectos personales, familiares y profesionales.

En otras palabras un coach se enfoca en el coachee y en sus objetivos.

DIÁLOGO DEL COACH

Escucha activa

¿Qué es la escucha activa?

Entendemos la escucha activa como una conducta encaminada a recoger el máximo de información (tanto verbal, no verbal, emocional).

Para ello es necesario:

• Darse permiso, lo que implica una voluntad propia para mantener la concentración requerida y un esfuerzo para querer escuchar de forma activa.

• Atender al contenido de lo que el interlocutor dice (su mensaje verbal), la forma en que lo dice (la expresión de su cara, sus gestos, su postura corporal, el tono de voz, etc.) y el tono emocional que transmite cuando habla (enfado, alegría, tristeza, etc.).

• Conducta a realizar:

Conductas reflejo, resumir, pedir ejemplos, etc.

• Ser recompensador.

Si refuerzo, me reforzarán (sonreír, tener en cuenta que es posible que tenga razón, no fijarse en lo negativo, no juzgar).

• Observar y describir.

En ocasiones interrumpimos al otro porque pensamos que ya sabemos lo que nos quiere decir, o porque nos está dando información superflua, que no consideramos de nuestro interés.

A veces también perdemos la concentración al escuchar el mensaje del que nos habla por que nos distraemos o porque

estamos pensando en nuestras cosas.

La escucha activa se hace así realmente importante, ya que si al comunicarnos con los demás cometemos este tipo de fallos corremos el riesgo de no captar su mensaje completo o de que el emisor del mensaje piense que no le estamos comprendiendo o no le estamos prestando la atención suficiente. Para no cometer estos errores podemos seguir unas recomendaciones al comunicarnos con los demás:

• Prestar únicamente atención al orador, sin distracciones.

• Adoptar una postura relajada.

• Mantener contacto visual.

• Utilizar un tono y volumen adecuados.

• Adoptar una expresión sonriente y cariñosa a la vez que se muestra interés.

• Identificar el contenido de las expresiones verbales y de los sentimientos del que nos habla.

• Esperar hasta que el que habla se quede callado, sin cortarle, sin juzgarle.
• Entonces, y solo entonces exponer el punto de vista propio.

¿Por qué es tan importante desarrollar la capacidad de escucha activa?

Porque nos hace más dignos de confianza, relaja y neutraliza algunas respuestas emocionales de irritación u hostilidad.

SI ESCUCHAS ES FACTIBLE QUE TE ESCUCHEN

¿Cuándo debemos estar alerta?

• Cuando captamos señales verbales y no verbales que muestran deseos de querer comunicarnos algo.

• Cuando deseamos motivar a una persona a que hable.

• Cuando deseamos conocer a una persona o identificar un problema.

• Cuando una persona informa de algo que considera importante.

• Cuando deseamos neutralizar sentimientos y verbalizaciones agresivas en una persona.
• Cuando deseamos calmar una persona y promover una relación positiva.

Reglas en la escucha activa

Escuchar es el requisito para comprender lo que nos comunican las demás personas. Aunque a primera vista parece fácil y que lo hacemos correctamente, la escucha eficaz es un proceso complejo que supone:

• **Mostrar interés:**

Es decir, crear un clima de aceptación donde la otra persona se sienta estimulada a comunicar.
El interés se demuestra fundamentalmente con el lenguaje no verbal (mirar a los ojos, asentir, resumir, etc.).
Como es difícil controlar conscientemente los micros movimientos corporales, el mero hecho de fingir interés no

basta.
Para crear un clima de escucha es necesario estar realmente interesado en lo que la otra persona va a comunicar.

• **Centralizar la atención:**

Escuchar los propios diálogos internos cuando nos hablan hace que perdamos bastante información.

No basta con prestar atención sólo a las palabras, también hay que observar los mensajes no verbales.

Entendemos por comunicación no verbal los gestos, la expresión facial, las posturas, la apariencia personal del que habla, así como el ritmo o tono de voz, los silencios, etc.

• **Reconocer la tendencia a crear valoraciones prematuras:**

A veces nos precipitamos al posicionarnos a favor o en contra del mensaje sin asegurarnos de haberlo comprendido.
Ocurre también que los prejuicios o estereotipos que nos forjamos de las demás personas nos impulsan a aceptar o rechazar lo que dicen.

• **Interpretar correctamente:**

No se trata de interpretar las palabras de forma literal, sino según el sentido que quien habla quiere dar a su mensaje.
Se trata de entender, no solo lo que dice nuestro interlocutor, sino lo que quiere decir; y también, lo que está esperando de nosotros al enviarnos su mensaje.

• **Preguntar:**

Los buenos receptores hacen frecuentes preguntas. Esto tiene varias ventajas:

Aumenta el grado de información y el conocimiento de la otra persona (Lo que permite utilizar su propio lenguaje para responder).
Mediante las preguntas que se le hacen, quien habla va ordenando y aclarando sus propios planteamientos.
Al preguntarle le demostramos interés con lo que la relación mejora. El uso adecuado de preguntas ayuda a interpretar correctamente el mensaje real que se oculta tras expresiones parcialmente desordenadas, ambiguas o inconexas.
• **Sintetizar:**

Sintetizar significa expresar con nuestras propias palabras una síntesis de lo que hemos oído.
Cuando la otra persona expresa su conformidad, está psicológicamente preparada para escucharnos.

• **Responder:**

Cuando expresamos lo que pensamos, sentimos o tendemos a actuar a partir de lo que hemos escuchado, nos convertimos en emisores y el proceso comunicativo continúa.

Conseguir el máximo partido de la escucha activa

El lenguaje:
Nuestras ideas cobran forma a través del lenguaje.
Éste está constituido por una serie de palabras (vocabulario) que deben adaptarse a nuestro interlocutor y su entorno; de esta forma conseguiremos una mayor comprensión de nuestro mensaje y, por tanto, mayor facilidad en la consecución de los objetivos propuestos.
Las palabras:

El éxito depende en gran parte de la elección de las palabras de las que nos servimos para transmitir nuestras ideas.

Para ello podemos distinguir entre palabras o expresiones negativas, las cuales han de ser evitadas al máximo, y las positivas, de las cuales hemos de prodigar el uso, puesto que nos ayudan a establecer una mejor relación y comunicación con el interlocutor.

A continuación unos ejemplos de palabras negativas y positivas:

a) Negativas pueden acabar con la imagen y los resultados deseados:

Las negativas puras: no, ningún, nada, nunca, jamás.

Las negras: cualquier palabra poco afortunada que signifique una imagen oscura, tales como problema, reclamación, objeción, riesgo, accidente, inconveniente.

Los superlativos inútiles: los que no añaden nada, extraordinario, maravilloso, fantástico, excelente.

Las agresivas: voy a demostrarle, se lo voy a probar, no me lo creo, mentira, está usted equivocado.

Las de jerga: no nos debemos dejar llevar por el contacto con ciertas personas.

Las que hacen dudar al interlocutor: quizá, puede ser, es posible, tal vez, a lo mejor.

De falsa confianza: entre nosotros, créame usted, en confianza entre tú y yo.

Expresiones personales: no hemos de hablar de nosotros, sino de él y de su problema.

Palabras negación: no. de ningún modo, no vea, ni lo piense, de ninguna manera. Superpalabras: Superextraordinario, supermaravilloso, superfantástico.

b) Positivas para expresar todos sus argumentos:

Las reforzativas de argumentos: puntualidad, tecnología actual, último estilo o Las que recuerdan argumentos: hoy mismo lo recibirá, ahora mismo tomo nota, apenas llegue, pasaré el mensaje.

Utilizaremos palabras sencillas, a fin de que los argumentos sean comprendidos.
El secreto de la comunicación consiste en saber llegar al interlocutor, utilizar las palabras que éste prefiere e identificarse con la otra persona en todo momento.

Las palabras

- *Utiliza palabras conocidas.*
- *Evita los circunloquios.*
- *Usa palabras castellanas.*
- *Enriquece tu vocabulario.*
- *Deshecha las palabras abstractas.*
- *Evita palabras comodín*

Las personas confían en las otras cuando, en una relación duradera, demuestran profesionalidad, seriedad y eficacia.

• **Para que tu estilo sea positivo:**

Habla en presente: da impresión de rapidez y eficacia.

No digas: no se preocupe, que no volverá a pasar, esté tranquilo, que la próxima vez va a salir todo bien.

No hables de ti mismo: habla de él y de sus problemas, de las ventajas que va a encontrar en la solución que le ofreces.

El silencio:

El silencio es un elemento importante en la comunicación.

Los silencios en la conversación son lo que los signos de puntuación en la escritura.

Corresponden a los momentos de respiración.

Pero también puede ser usados tácticamente para:
• *Subrayar la importancia de las palabras importantes.*

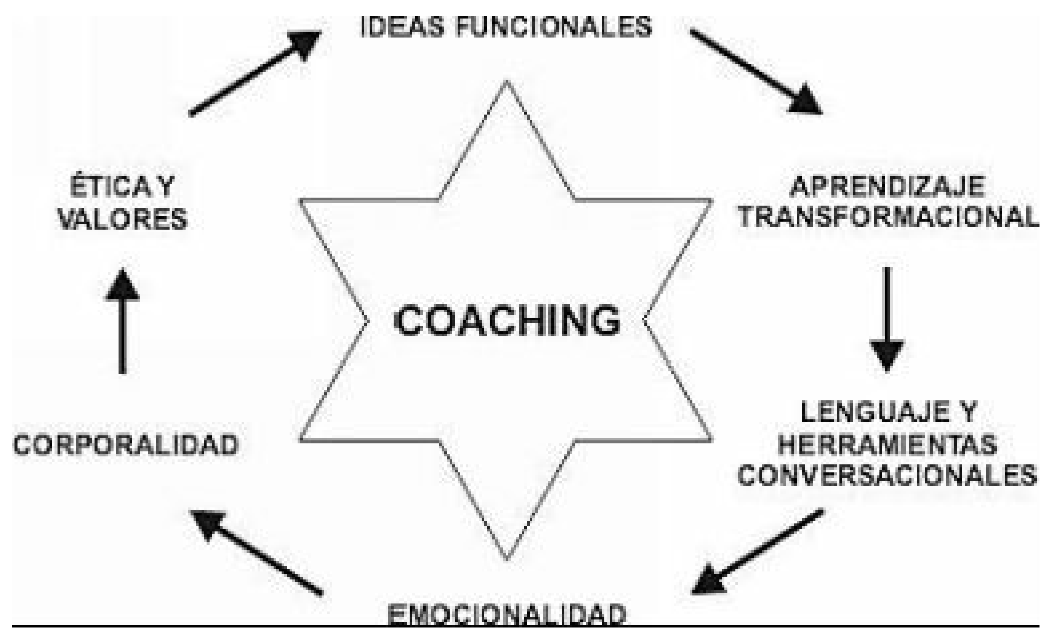
• *Subrayar y aislar las ideas fundamentales.*

• **Pararse y oír al interlocutor:**

- *Su silencio.*
- *Su respiración.*
- *Su grado de actuación.*
- *Su ritmo.*
- *Facilitar y provocar las objeciones eventuales.*

Cuando el interlocutor esté hablando no hemos de guardar un silencio absoluto durante todo su discurso, tenemos que hacerle saber que le estamos escuchando, que estamos cerca de él. Esto lo podemos manifestar acompañando nuestros comentarios con las palabras siguientes:

• *Sí.*
• *Desde luego.*
• *Lo entiendo.*
• *Es cierto.*



Estrella del Coaching

COACHING EFECTIVO

Coaching Efectivo son los buenos métodos de "Entrenamiento" en el lugar de trabajo, para ayudar a que los empleados logren

un desempeño elevado mediante la búsqueda de compromiso, antes que de control, y de resultados, antes que culpar a alguien.

Por otro lado, se analizan las dificultades del coaching efectivo para así, ayudar al lector a comprender los mejores métodos para evitarlas.

Las metas de Coaching efectivo.

El Coaching es bueno para los empleados y para los gerentes, pues mediante éste, el gerente desarrolla sus relaciones, las cuales tendrán como resultado un desempeño continuamente mejorado para el jefe y sus empleados.

De hecho, otra de las principales metas del coaching efectivo es crear un ambiente en el cual los empleados estén dispuestos y puedan compartir sus ideas con su superior.

El coaching efectivo cambia la actitud del empleado hacia una perspectiva de cooperación en equipo, lo que le permite al coach que sus esfuerzos rindan resultados específicos.

Entre los beneficios del coaching efectivo podemos citar: desarrollo de las habilidades de los empleados, facilita el diagnóstico y la corrección de problemas de desempeño, fomenta relaciones laborales productivas, mejora el desempeño y la actitud, entre otras.

Las cualidades de un coach efectivo.

Un coach efectivo es:

Positivo: su labor no es buscar al culpable, sino alcanzar las metas de productividad brindando coaching a sus empleados para que logren un rendimiento óptimo.

Entusiasta: su actitud es contagiosa, ya que infunda energía positiva en cada encuentro.

Confiable: el coach efectivo confía en que sus empleados pueden realizar la labor asignada correctamente.
Directo: utiliza comunicación efectiva, la cual es específica y concreta.

Orientado a la meta: fundamenta sus labores en metas claras y

bien definidas.

Experto: atrae respecto y lealtad, pues conoce su trabajo mejor que nadie.

Observador: es consciente de aquellas cosas que no se expresan con las palabras sino con los gestos.

Respetuoso: trata a sus empleados como personas valiosas, de tal modo que aprende a conocerlos y tratarlos mejor.

Paciente: no insulta a sus empleados por no haber comprendido lo que les asignó.

Claro: Se asegura que sus empleados entienden lo que les explica.
Seguro: mantiene siempre una presencia fuerte.

Existen tres atributos esenciales que motivan a sus empleados para realizar sus tareas con eficiencia:

La necesidad de alcanzar un logro: se da cuando las personas sienten que pueden hacer algo y que eso los hace sentir bien,

así que continúan haciéndola para mejorar cada vez más.

Deseo vehemente de aprender: cuando los empleados aman su trabajo desean aprender más y ser mejores en éste.

Anhelo de contribuir: cuando lo empleados conocen el valor de lo que hacen y el de sus aportes, entonces tratan de optimizar su trabajo.

Para dichos atributos, existen diferentes estrategias de coaching que se pueden aplicar: ofreciendo desafíos adecuados, creando oportunidades de aprendizaje y asignando trabajos de importancia.

Indicadores del coaching efectivo

El coach efectivo debe asegurarse siempre de que su lenguaje corporal vaya acorde con el mensaje de quiere transmitir, pues si no es así sus empleados creerán más en sus gestos que en sus palabras.

Así también, debe mantener una política de puertas abiertas, de

manera que el empleado se sienta con suficiente confianza para presentarle sus ideas.

Para poner en práctica una sesión de coaching efectiva, se deben seguir los siguientes pasos: definir la meta, establecer reglas básicas, mantener la concentración, evitar los monólogos, hablar con claridad y sencillez, prestar atención en el asunto objeto de estudio y estar abierto.

Cómo plantear preguntas efectivas

Las preguntas efectivas ayudan a recibir información útil de parte de los empleados, debido a que son breves, claras, centradas, pertinentes, constructivas, neutrales y abiertas.
Existen tres métodos para obtener mejores resultados al momento de hacer preguntas efectivas:

Dar tiempo a la persona para que piense su respuesta.

Decir a los empleados la importancia de la información pedida.

Escuchar atentamente la respuesta después de haber preguntado.

Cómo ser un buen oyente

Un coaching efectivo también conlleva escuchar atentamente a los empleados. Según el autor, existen 7 claves para escuchar con efectividad:

- Estar preparado: es decir, anticipar las respuestas y dar seguimiento a las preguntas.

- Dejar a un lado lo que se está haciendo: de manera que nada le quite su atención del emisor.
- Mantener contacto visual: la falta de éste crea mayores posibilidades de incomprensión.
- Oír todo lo que se dice antes de responder.

- Tomar notas: esto mantiene la concentración en lo que se está diciendo.

- Aceptar sus sentimientos: cuando se pregunta, se acepta que los sentimientos de los empleados son importantes.

- Permita silencio: permite al empleado dar una respuesta precisa.

- Una manera de estar seguro de que se ha comprendido todo lo dicho, es el método de las tres "R":

- Recibir: concentrar la atención en quién habla para mantener su enfoque.

- Reflexionar: Pensar en lo que se escucha y buscarle el sentido.

- Reformular: rehacer preguntas para estar seguro de que se dijo.

Solución de problemas mediante el coaching

Otra de las metas del Coaching es capacitar a las personas para que éstas resuelvan problemas por sí solas, para ello el autor recomienda una sucesión de pasos con los cuáles se hace más efectiva la solución de una dificultad; dichos pasos son:

- Definir la oportunidad.

- Definir el objetivo.
- Crear el planteamiento de acción.
- Crear el plan de acción.
- Determinar los parámetros de evaluación.
- Confirmar la comprensión.
- Planificar el seguimiento.

El coach como entrenador

El primer requisito para ser un entrenador efectivo es el dominio de la tarea que tiene en sus manos.

Luego, se debe desglosar en breves pasos el proceso que se quiere enseñar.

Durante el entrenamiento, se debe demostrar la forma de realizar la tarea e inmediatamente permitir que el empleado trate de hacerla por sí sólo.

Por último, se debe asegurar que los aprendices dominan el método enseñado.

El coach como tutor

Un coach como tutor debe ayudar a los empleados a comprender su trabajado antes de realizarlo y la importancia de éste; debe reforzar la motivación de los mismos y ofrecer información precisa y honesta, así como directrices sobre les expectativas laborales.

Para todo ello, es necesario que el coach tenga tiempo, energía, buena voluntad e información suficiente para compartir con sus empleados.
Según al autor, existen dos tipos de tutoría: interna, la cual enseña capacidades y sentido común corporativo y; externa, la cual ayuda a una persona a edificar una carrera profesional.

El coach como correctivo

Tener que corregir un desempeño inadecuado es una función negativa que el coach debe desempeñar al igual que las

positivas.
Para ello, debe evitar acusar al empleado, simplemente debe estudiar su comportamiento, tratar de comprenderlo y ayudarle a cambiarlo.
Según el autor, el modelo de Acción Positiva Específica (APF) ayuda a los empleados a mejorar su comportamiento a través un estudio del mismo, formulación de preguntas al respecto y luego, el logro de un acuerdo que dé solución al problema.
Una vez resuelto el problema, se deja atrás lo pasado y se tiene en cuenta el futuro.

Obstáculos para el coaching

El coach efectivo de romper diferentes obstáculos al momento de trabajar; uno de ellos es suprimir aquellas actividades superfluas que carecen de propósitos; también, debe asegurarse de que sus empleados comprenden realmente lo que se le dice, para ello debe evitar utilizar jergas y lenguaje que interrumpen la comunicación efectiva.

Así también, un coach debe estudiar su propio comportamiento y sus actitudes para verificar que éstos no obstaculizan el desempeño de sus empleados y además, debe evitar el afán de

resolver todos los problemas personalmente.

Pasos para el coaching efectivo

Para un coach es muy importante el hecho de que sus empleados se desarrollen para que realicen su trabajo con efectividad e independencia.

Para ello, existen una serie de pasos que el coach debe seguir:

- Definir el desafío y describir el resultado esperado.
- Analizar posibles opciones de solución.
- Desarrollar un plan de acción.
- Establecer plazos.
- Definir criterios de evaluación.
- Facilitar la acción.
- Perseverar hasta el final.

Retroalimentación

La capacidad de ofrecer retroalimentación efectiva es fundamental para el proceso de coaching, y para ello se deben tener en cuenta varios aspectos:

La retroalimentación debe ser específica, es decir, debe estar basada en hechos y esfuerzos concretos.

Cuanto más está la sugerencia alejado del desempeño que se desea lograr, tanto menor será su efecto.
La retroalimentación debe ser sincera e individualizada.

Antes de dar retroalimentación, se debe preparar lo que se va a decir.

Coaching mediante recompensas

El coach debe siempre recompensar el desempeño que busca, y para ello, puede hacer uso de los tres tipos de recompensas: tangibles, simbólicas e intangibles.

No obstante, al momento de otorgar una recompensa se debe tener en cuenta 2 aspectos:

Vincular la recompensa con el comportamiento.

Otorgar la recompensa con imparcialidad.

Principios

- Principios adicionales para el Coaching efectivo y un buen vivir.

- Principio de iniciar el proceso: no importa dónde se comience, lo importante es qué se comienza.

- Principio de control: usted no puede controlar a nadie, sólo puede motivar, guiar, enseñar y elogiar.

- Principio de las decisiones: siempre tome las decisiones, nunca deje de decidir.

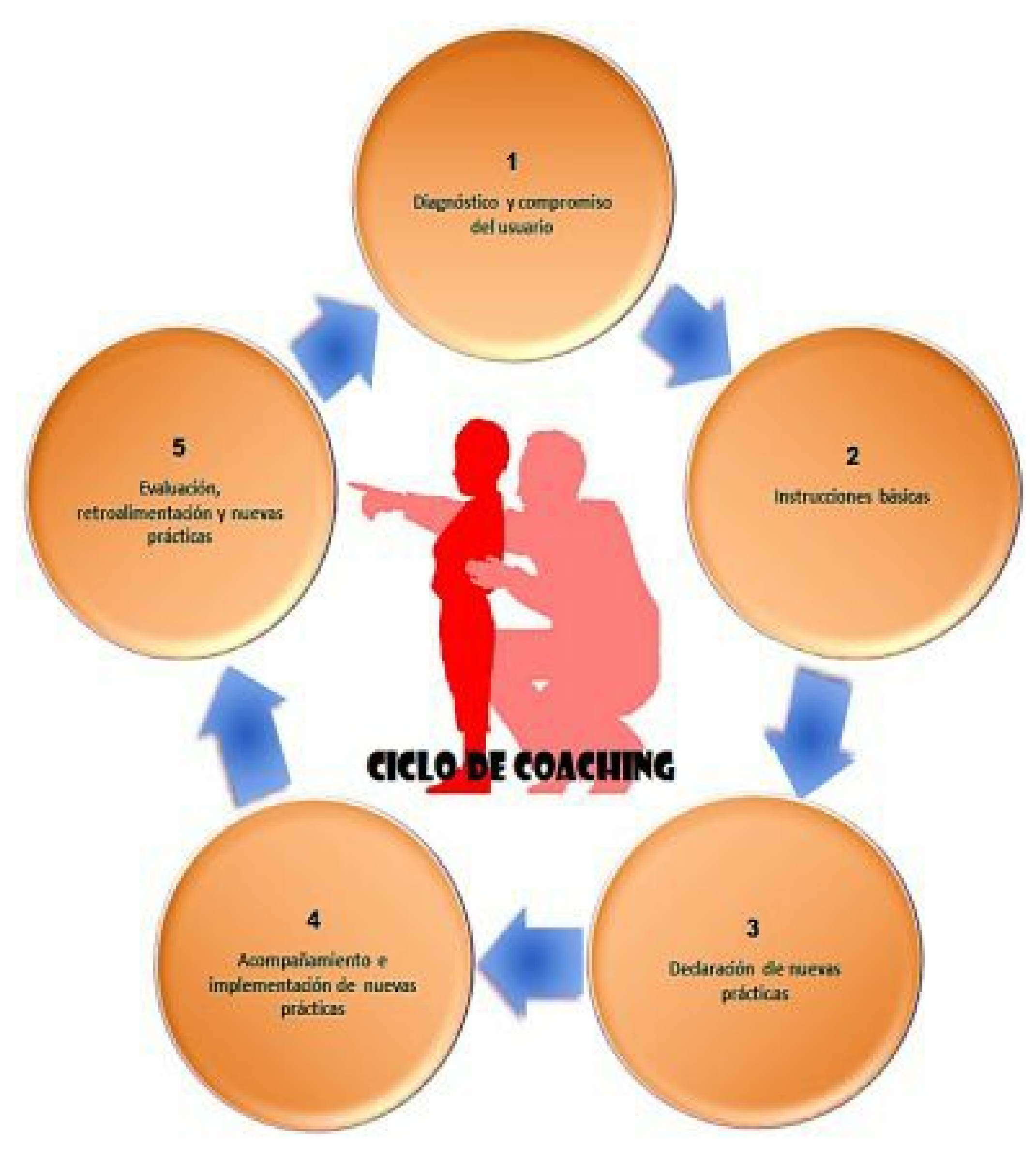
- Principio del tiempo: aproveche el tiempo lo más que pueda.
- Principio de las preguntas: mientras más preguntas hace, mejor.

- Principio de los errores: todos los cometemos, aprender de

ellos y seguir adelante es lo que se debe hacer.

- Principio de las nimiedades: mantener su perspectiva, sus prioridades y el equilibrio.

- Principio del temor: el temor no debe paralizarlo.



Ciclo de Coaching

EJERCICIO PRÁCTICO

A continuación mostramos un cuestionario para que puedas evaluar tu capacidad de escucha activa:

1. CUESTIONARIO DE ESCUCHA ACTIVA

	Casi nunca	A veces	Casi siempre
1. ¿Adivinas anticipadamente lo que te va a decir el que te habla y dejas de escucharle?			
2. ¿Cuándo intentas acordarte de lo que te han dicho en la última conversación, te es difícil recordar?			
3. ¿Cuándo te dicen algo que no estás de acuerdo, dejas de escuchar?			
4. ¿Atendiste al teléfono o a otras personas mientras te hablaban?			
5. ¿Miras a los ojos de la persona que te habla?			
6. ¿Podrías resumir en pocas palabras lo que te ha dicho la otra persona?			
7. ¿Intentas aprender algo de lo que te dicen las personas, aunque sean cosas sencillas?			
8. ¿Animas a la otra persona para que te siga hablando?			
9. ¿Simulas prestar atención al que te está hablando?			
10. ¿Criticas mentalmente la forma de expresión o de hablar del que te habla?			
11. ¿Tus pensamientos están en otra parte mientras te están hablando? 12. ¿Recuerdas la expresión del rostro y mirada de tu interlocutor?			
13. ¿Intentas averiguar lo que significan las palabras del otro, aunque no te resulten familiares?			
14. ¿Sueles pedir al que te habla, que te aclare algún punto que no entiendas bien su significado?			
15. ¿Manifiestas nerviosismo, le agitas si estás sentado, o tratas de irte, si la conversación dura más de lo previsto?			
16. ¿Cuando te están hablando y antes de que terminen, ya estás pensando en contestar?			
17. ¿Sueles tomar notas durante la conversación o después, si crees que algún punto es interesante?			

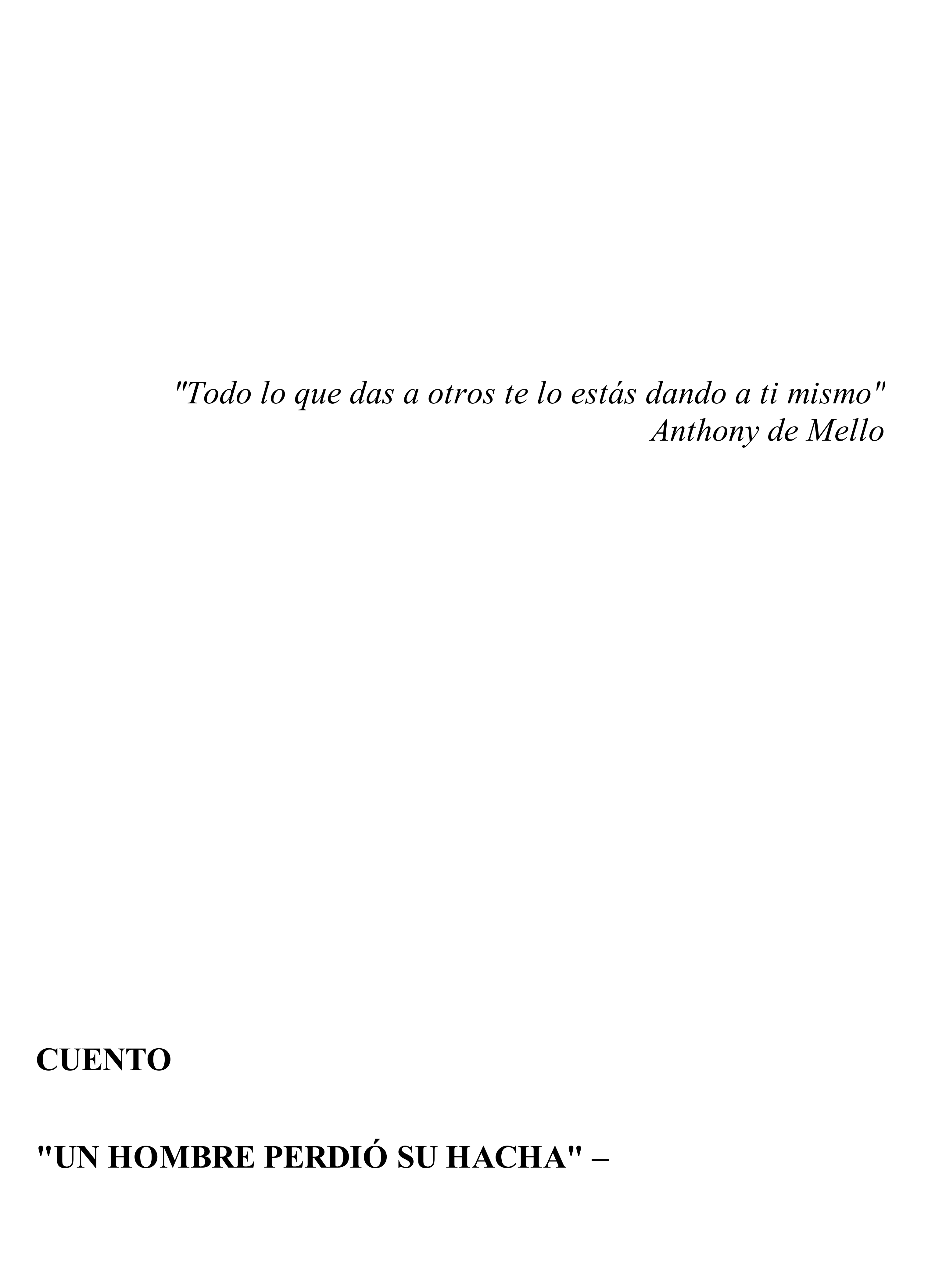
18. ¿Sueles mostrar con gestos y signos corporales, tu interés por lo que se está hablando?			
19. ¿Intentas prestar atención a las ideas principales del que te habla, y no a los aspectos triviales?			
20. ¿Intentas terminar alguna frase del que te habla, sin esperar a que termine él?			
21. ¿Escuchas solo parcialmente lo que crees interesante para ti del mensaje?			
22. ¿Sueles juzgar sólo a la otra persona por lo que habla?			
23. ¿Eres capaz de concentrarte en el significado de lo que te dicen, y no en el aspecto del que te habla?			
24. ¿Intentas poner todo lo que está de tu parte para que el que te habla se sienta cómodo?			
25. ¿Los demás te juzgan como una persona que sueles escuchar?			

Asigne el valor de puntos a las respuestas dadas de acuerdo al siguiente cuadro y sume el total de puntos:

Las preguntas con la numeración siguiente tienen el valor en puntos	Casi nunca	A veces	Casi siempre
1,2,3,4,9,10,11,15,16,20,21,22	2 puntos	1 punto	0 puntos
5,6,7,8,12,13,14,17,18,19,23,24, 25	0 puntos	1 punto	2 puntos
TOTAL PUNTOS			

Valoración cuestionario

- **Entre 0 y 20 puntos:** Si su valoración se encuentran dentro de este tramo tiene una cierta resistencia en mayor o menor grado a prestar atención en la escucha, lo que puede ocasionarle en algún momento dado, cierta dificultad de entendimiento con las personas al comunicarse en sus relaciones personales y profesionales.
- **Entre 21 a 40 puntos:** Las personas que se encuentran en este tramo, tienen un aceptable grado de atención en su capacidad de escucha, normalmente sus procesos de comunicación se consideran buenos.
- **Entre 41 a 50 puntos:** Son las personas que saben escuchar de forma excelente, y sus relaciones con los demás son constructivas. Los mensajes les llegan con un alto grado de fidelidad, casi sin distorsión.



"Todo lo que das a otros te lo estás dando a ti mismo"
Anthony de Mello

CUENTO

"UN HOMBRE PERDIÓ SU HACHA" –

(Cuento tradicional chino) Versión de Warren Horton Stuart

Un hombre perdió su hacha, y de inmediato sospechó que el hijo de su vecino se la había robado. Cuando veía pasar al niño, el niño tenía apariencia de haber robado un hacha; cuando escuchaba sus palabras, oía a un niño que había robado un hacha.

Todos los actos y modales del niño indicaban que era el ladrón.

Más tarde, mientras cavaba una zanja, el hombre encontró su hacha perdida.

Al día siguiente vio de nuevo al hijo del vecino, pero en sus actos y modales ya no había rastros del niño que había robado un hacha.

El niño no había cambiado, sino el hombre.

Y el único motivo de ese cambio radicaba en su sospecha.

Nota:

Los cambios fundamentales radican en nuestra visión y percepción de las cosas, porque estos se tornarán en una actitud. Suponer, creer, deducir y aseverar situaciones que no son realmente como pensamos, pueden impedirnos ser asertivos

y llevarnos a perder nuestra habilidad social.

ASERTIVIDAD

Conceptos

Según Sue Bishop (Barcelona 2000) asertividad significa "Ser capaz de expresarse con seguridad sin recurrir a

comportamientos pasivos, agresivos o manipuladores.
Requiere saber escuchar y responder a las necesidades de otros sin descuidar nuestros propios intereses o comprometer nuestros principios."

"Ser asertivo no significa mostrar una actitud agresiva ni dejar de prestar atención a las necesidades de los demás.

A veces, las personas asertivas pueden enfrentarse a las circunstancias en un tono relajado, evitar los malentendidos e impedir que les convenzan para proceder en contra de sus convicciones".
La posibilidad de cambiar el estado de ánimo modificando los pensamientos negativos, que se forman por impresiones subjetivas, por interpretaciones que hacemos del exterior y de los demás.
Darnos cuenta que nuestra realidad emocional es independiente de la realidad "real" y que si damos la vuelta a las interpretaciones que hacemos del exterior, podamos pasar de un estado de ánimo negativo a otro positivo, que podamos relativizar nuestros sentimientos.
El desarrollo de la asertividad mejora nuestra habilidad en el trato con el otro, facilita el control del estrés a través de un

manejo mejor de las situaciones problemáticas y nos hace capaces de expresar necesidades, opiniones o sentimientos.
La asertividad puede aprenderse, ya que se trata de un comportamiento elegido.

La comunicación es el mecanismo por el que se desarrollan las relaciones humanas. Toda conducta es comunicativa, y toda comunicación lleva una definición explícita de relación entre el que habla y el que escucha.

Para el ser humano los comportamientos más naturales son los pasivos y agresivos, pero no son los más eficaces.

La conducta pasiva: este estilo de comunicación se utiliza por personas que son incapaces de negarse a peticiones que van en contra de sus deseos e intereses.
La comunicación agresiva: la utilizan personas que defienden sus derechos e intereses a cualquier precio, sin que lo que los demás piensen o sientan tenga importancia para ellos.

El tener un comportamiento asertivo implica reconocer nuestros derechos y los de la otra persona. Por cada derecho que tenemos, la otra persona tiene uno correspondiente.

Nosotros tenemos derecho a pedir lo que queramos, y los otros a dárnoslo, negárnoslo o pedirnos algo. Son capaces de expresar sus ideas y sentimientos defendiendo sus derechos y respetando los de los demás.

La asertividad es un proceso continuo que se basa en la autoestima.

Autoestima es la relación que cada persona tiene consigo misma. No se trata lo que los demás opinen de nosotros, sino como nos vemos a nosotros mismos. Es tener confianza en que somos válidos para sobrevivir a las críticas, las crisis, los conflictos y seguir adelante.

Esta confianza tiene que estar basada en una correcta percepción de la realidad, sin depender de la aprobación exterior, ya que no se puede gustar a todo el mundo. Actuar según el propio criterio y asumir que no vamos a gustar a todos .Tampoco hay que caer en una autocrítica exagerada buscando la perfección.

¿Qué pienso?

La forma de pensar incide sobre los sentimientos y sobre el comportamiento.

Las personas asertivas tienen unas imágenes positivas de sí mismas y tratan de encontrar soluciones positivas a los problemas.

El pensamiento es una hipótesis, es una interpretación de la realidad. Debemos verificarlo antes de actuar

Ante un pensamiento negativo, tenemos que buscar que datos de la realidad lo justifican y cuáles van en contra de su validez.

También tenemos que buscar formas alternativas de interpretar la realidad, y pensar que pasaría si efectivamente, el pensamiento negativo fuera real, y cuanto tiempo durarían las consecuencias. Asimismo hay que evitar las lamentaciones, analizando y aprendiendo de nuestros errores.

¿Cómo me comunico? ¿Cuál es mi lenguaje?

Es uno de los elementos que utilizamos para comunicarnos. Para una comunicación asertiva eficaz, el lenguaje corporal

debe ser asertivo. El lenguaje corporal debe armonizar con la comunicación verbal, porque el receptor pone más atención a lo que ve que a lo que escucha.
El lenguaje corporal también es una conducta que tiene varios aspectos, como la proximidad, el contacto físico, la orientación del cuerpo hacia el otro, la apariencia, la postura, expresiones factibles, gestos, la mirada, toses, carraspeos, tono de voz, etc.
Hay que ser conscientes que el resultado de la comunicación no es lo que nosotros decimos, sino lo que el otro entiende.
Entre el emisor y el receptor se da una pérdida de información. Para evitar estas pérdidas, podemos resumir esquemáticamente lo que nos han dicho, verificando si es lo que nos quería decir.
Al trasmitir una información hay que esforzarse en ser claro y evitar jergas técnicas.

El lenguaje asertivo debe evitar connotaciones negativas. Por ejemplo, en lugar de utilizar *"debería de hacer".*

Es más positivo el decir *"pondría hacer tal cosa o no, y hoy he decidido que no/ o que sí voy a hacerlo*". Tomar una decisión ayuda a eliminar el estrés.
En una negociación, hay que sustituir el *"pero"* por el *"Sin embargo"*, (sumamos, no restamos). Hay que dar señales de

reconocimiento del otro *"entiendo tu problema"* sin embargo yo opino, sugiero que.

¿Escucho?

Es preferible ser un buen oyente que hablar sin tener nada que decir. A la gente le gusta hablar sobre ellos mismos y sobre sus experiencias, siendo una importante fuente de comunicación.

El truco es hacer preguntas abiertas, a las que no haya que responder con un sí o con un no. La habilidad para hacer preguntas es útil para recoger información y mantener la interacción comunicativa.

Uno de los motivos de que escuchemos mal es que antes de que la otra persona termine, empezamos a preparar nuestra respuesta, y con esto perdemos información porque dejamos de prestar atención a lo que nos están diciendo, con lo que nuestra respuesta puede estar equivocada.

Para escuchar hay que concentrarse en la otra persona, atendiendo a su lenguaje corporal, lo mismo que si queremos interrumpir, debemos utilizar el lenguaje corporal para hacer

saber a la otra persona que queremos dar nuestra opinión.

Para expresar una opinión contraria a la del que hablo antes, hay que respetar sus puntos de vista e intentar ofrecer una alternativa antes que atacar la idea del otro.
Recoger algo de lo que se ha dicho anteriormente, para demostrar que se estaba escuchando y que se ha entendido, pero sugerir otro punto de vista.

Cuando vamos a expresar lo que sentimos o pensamos, hay que decirlo exactamente y no dar nada por sentado, para que la gente sepa exactamente lo que se quiere comunicar.

Para poder comunicarlo, hay que tener decidido qué se quiere obtener, recordando que tenemos derecho a pedir y los otros a rechazar nuestras peticiones.

A la hora de hacer críticas tenemos que tener en cuenta para qué las hacemos, y desde el punto de vista de la asertividad una crítica no puede hacerse para desahogarse o causar un disgusto al otro, sino para conseguir cambios en algo que sea provechoso para ambos.

Recordar que La persona asertiva sabe respetar a los demás sin dejar de respetarse a sí misma.

No pretende entrar en el esquema de ganar o perder en la relación con los demás, sino en ¿cómo podemos llegar a un acuerdo favorable a ambos?

Su manera de pensar es más racional, actuando de forma más adaptativa a su vida y circunstancias.

Sus sentimientos son más estables y controlados que los de las personas inhibidas o agresivas y derivado de todo esto su sentido de autonomía, autosuficiencia y autoestima es elevado.

LOS DERECHOS ASERTIVOS BÁSICOS
1. El derecho a ser tratado con respeto y dignidad.
2. El derecho a tener y expresar los propios sentimientos y opiniones.
3. El derecho a reconocer mis propias necesidades, establecer mis objetivos personales y tomar mis propias decisiones.
4. El derecho a cambiar.
5. El derecho a decir "no" sin

sentirme culpable.
6. El derecho a pedir lo que quiero, aceptando a la vez que me lo nieguen.
7. El derecho a pedir información y ser informado.
8. El derecho a cometer errores.
9. El derecho a obtener aquello por lo que pagué.
10. El derecho a ser independiente.
11. El derecho de gozar y disfrutar.
12. El derecho a triunfar
13. El derecho a ser mi propio juez.
14. El derecho a decidir el hacerme cargo o no de los problemas de los demás.
15. El derecho de dar o no explicaciones sobre mi comportamiento.
16. El derecho de no necesitar la aprobación de los demás.
17. El derecho de no ser perfecto.
18. El derecho a decidir no ser

asertivo

Desarrollo de la asertividad:

El desarrollo de la Asertividad va a requerir de dos procedimientos fundamentalmente: el cambio de esquemas y pensamientos no asertivos y la exposición y práctica de comportamientos asertivos.

Si piensas de manera asertiva y te atreves a exponerte a las situaciones atreviéndote a ser más asertivo tenemos grandes posibilidades de que tu vida cambie de manera importante, mejorando las relaciones, aumentando tu autoestima y teniendo más estímulo para alcanzar tus metas personales.



A continuación podrás ver los pasos a seguir para desarrollar tu asertividad:

Auto observándome:

El primer paso para cambiar los comportamientos no asertivos es identificarlos con claridad.

Saber exactamente cuándo, cómo, cuánto, con quién y en qué circunstancias se dan nuestros comportamientos no asertivos.

Hay que tomarse un tiempo entre 3 y 4 semanas para observar tanto nuestros comportamientos externos como las interpretaciones que hacemos de ellos.

Los acontecimientos no asertivos pueden ser externos como conflictos con los demás, circunstancias que se dan en el trabajo, los estudios, la pareja, la familia o los amigos, o también eventos internos del tipo recuerdos negativos del pasado o imágenes preocupantes de acontecimientos venideros.

Anota a continuación el tipo de pensamientos que ese acontecimiento te ha suscitado, no te preocupes de ser exacto en ellos, es suficiente con que describan más o menos la tendencia de tus pensamientos.

Y finalmente escribe la emoción que experimentas, puede ser ansiedad, miedo, estrés, angustia, tristeza, rabia, etc., y apunta la intensidad de esa emoción dándole un valor de 0 (nada) a 100 (la emoción más intensa de mi vida).

1. **Cambiando mi manera de pensar:**

Una vez identificados con claridad los comportamientos no asertivos con sus correspondientes interpretaciones asociadas ya podemos debatir si éstas son correctas o distorsionadas.
Si éstas no se atienen a la lógica, al sentido común ni a la auténtica realidad de las cosas, sino que son exageraciones, dramatizaciones y fantasías muy perjudiciales, entonces no tenemos duda que estamos ante interpretaciones irracionales.

Las distorsiones o irracionalidades no asertivas pueden ser combatidas por 3 métodos:

1. Identificando el tipo de distorsión lógica y construyendo su alternativa racional lógica tal y como puedes leer en Método para cambiar los pensamientos negativos.
2. Identificar las ideas irracionales básicas y cambiarlas por sus alternativas racionales tal y como puedes leer

en Los pensamientos irracionales de Albert Ellis.

3. Identificar las ideas y comportamientos no asertivos para a continuación aplicar el derecho asertivo omitido.

El trabajo de encontrar las alternativas racionales es la fase más importante de todo el proceso y deberás aplicarte a fondo y sobretodo con continuidad ya que es esa la única forma de cambiar los esquemas irracionales a lo que has hecho caso durante toda tu vida.

Es por lo tanto una transformación de tu manera de pensar lo que estás realizando.

Te puede ser útil que resaltes y subrayes los pensamientos alternativos y derechos asertivos más eficaces.

2. Reduciendo la ansiedad.

Es frecuente activar la ansiedad cuando tenemos que dar una respuesta asertiva a la que no estamos acostumbrados.

A veces es tal la intensidad de la ansiedad que es fácil que se produzca un bloqueo o una interferencia importante en la comunicación.

Si tal es tu caso deberás trabajar las técnicas de relajación.

3. Aprendiendo respuestas y estrategias asertivas.

Respuestas asertivas:

1. Asertividad Positiva: Consiste en expresarle algo positivo a otra persona, por ejemplo, "me gusta como lo has hecho", "te considero muy valioso para mí" o "te agradezco que te hayas acordado de mi".

2. Respuesta asertiva espontánea: la das cuando te ves "pisado" por otros, cuando te interrumpen, te descalifican o te desvalorizan. Por ejemplo, "déjame que acabe y después hablas tú", "no necesito que me digas lo que he de hacer", "no me gusta que me critiques". Estas respuestas son dadas con voz firme y clara pero no agresiva.

3. Respuesta asertiva escalonada: cuando la persona no se da por aludida a pesar de nuestros mensajes asertivos, se hace necesario aumentar escalonadamente, con paciencia y firmeza, nuestra respuesta inicial.

4. Respuesta asertiva empática: se trata de ponerse en el lugar del otro para darle a entender que comprendemos su punto de vista y desde ahí hacerle comprender el nuestro. Por ejemplo: "Comprendo que tienes mucho trabajo pero necesito que cumplas tu compromiso conmigo".

5. Estrategia asertiva de los 4 pasos: Es una de las más eficaces estrategias para conseguir resolver los conflictos en las relaciones. El primer paso es identificar el comportamiento que no nos gusta, el segundo paso es comunicar lo que ese comportamiento nos hace sentir, el tercero es mostrar nuestra preferencia por otro tipo de comportamiento y el cuarto es reforzarle a esa persona si cambia y hace lo que le pedimos.

Por ejemplo:

"Cuando tú me gritas"

"me haces sentir mal"

"por ello, te ruego moderes tu tono de voz"

"y yo te haré más caso a lo que me digas"

6. Respuesta asertiva frente a la agresividad o la sumisión: Se trata de hacerle ver al otro las consecuencias que tiene en mí su comportamiento y sugerirle otro más adecuado. Por ejemplo, una persona agresiva que trata de imponer su punto de vista "Veo que estás enfadado y no me escuchas, ¿por qué no te paras un momento y escuchas lo que te quiero decir? Otro ejemplo con una persona de naturaleza inhibida: "Como no te expresas, me confundes un poco, no podrías comentarme tu punto de vista?"



Cuadro del proceso asertivo

Estrategias asertivas para afrontar las discusiones:

1. Técnica del disco rayado: se trata de repetir el mismo argumento una y otra vez, de forma paciente y tranquila sin entrar en discusiones.

2. Banco de niebla: se le da la razón a la otra persona, pero evitando entrar en mayores discusiones. Se le dice en un tono de voz calmado y convincente transmitiéndole a la otra persona que lleva parte de razón en lo que dice.

3. Aplazamiento asertivo: se pospone la discusión para otro momento donde se controle más la situación.

4. Relativizar la importancia de lo que se discute: se trata de hacer ver que a veces es más importante no entrar en discusión y comprender que ésta no lleva a ningún lado. Por ejemplo, interrumpir una discusión con algún comentario del tipo "Quizás esta discusión no tiene tanta importancia como le estamos dando".

5. Técnica de ignorar: no se le sigue la discusión al otro pero a través del lenguaje verbal y no verbal se le trasmite que no es una desconsideración el ignorar el tema de discusión.

6. Técnica de diferenciar un comportamiento de un modo de ser: se le hace ver al otro que aunque incluso uno pueda haber cometido un error, eso no implica que es una mala persona. Por ejemplo, "Aunque hoy haya llegado tarde, eso no quiere decir que sea impuntual".

7. Técnica de la pregunta asertiva: se parte de la idea que la crítica del otro es bienintencionada (aunque no lo sea). Se le hace una pregunta para que nos clarifique lo que hemos hecho mal y cómo podemos hacerlo bien. Por ejemplo, "Cómo quieres que cambie para que esto no vuelva a ocurrir".



Lograr el equilibrio asertivo es la meta

4. Ejercicio Práctico de las estrategias asertivas.

Para adquirir los hábitos y estrategias de respuesta asertiva deberás seguir los siguientes pasos:

1. Describe clara y concretamente los comportamientos que necesitas mejorar, por ejemplo: "Decirle a alguien que no quiero acompañarlo". Haz una lista con todas las situaciones en las que necesitas ser más asertivo.

2. Valora en una escala imaginaria que va del 0 al 10 el grado de dificultad que te supone afrontar asertivamente esas situaciones que has descrito en tu lista. Ordena tu lista desde la situación de menor dificultad a la de mayor.

3. Escoge y empieza por la de menor dificultad y escribe las respuestas asertivas que te gustaría practicar en esta situación. Si no se te ocurre ninguna imagínate a una persona asertiva ante la misma situación, ¿Qué diría?, ¿Cómo se comportaría? Si aún no se te ocurre nada consulta directamente con alguna persona que tenga buenas dotes asertivas.

4. Ensaya estas respuestas asertivas de viva voz tu solo, ante una grabadora, videograbadora o ante una persona de confianza que te pueda apoyar. También puede realizar el ensayo de manera imaginaria.

5. Practica en la realidad la situación elegida. Cuantas

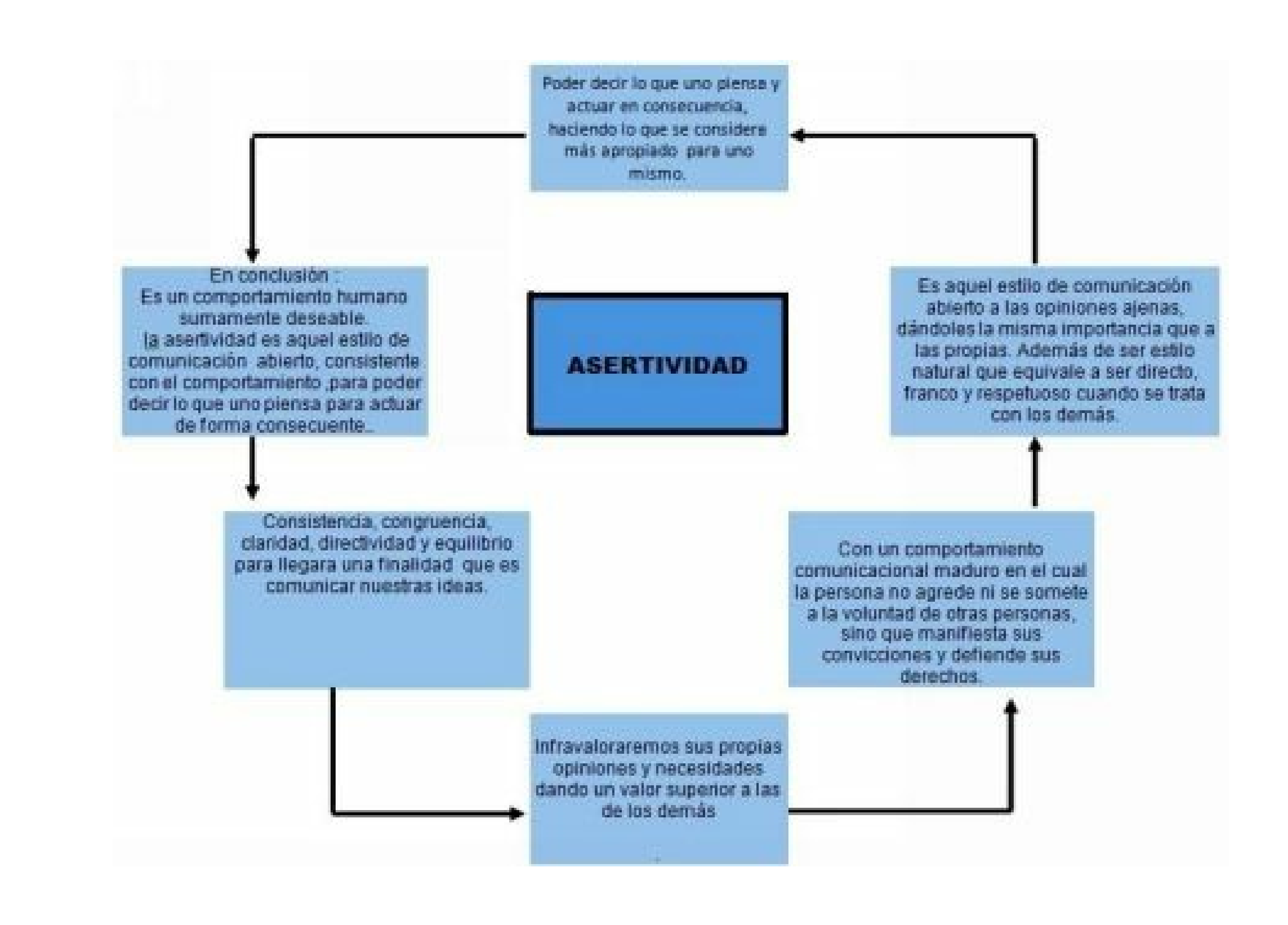
más veces la puedas repetir, más adiestramiento asertivo estarás alcanzando. Cuando te sientas seguro en esta situación pasa a practicar la siguiente en tu lista de situaciones.

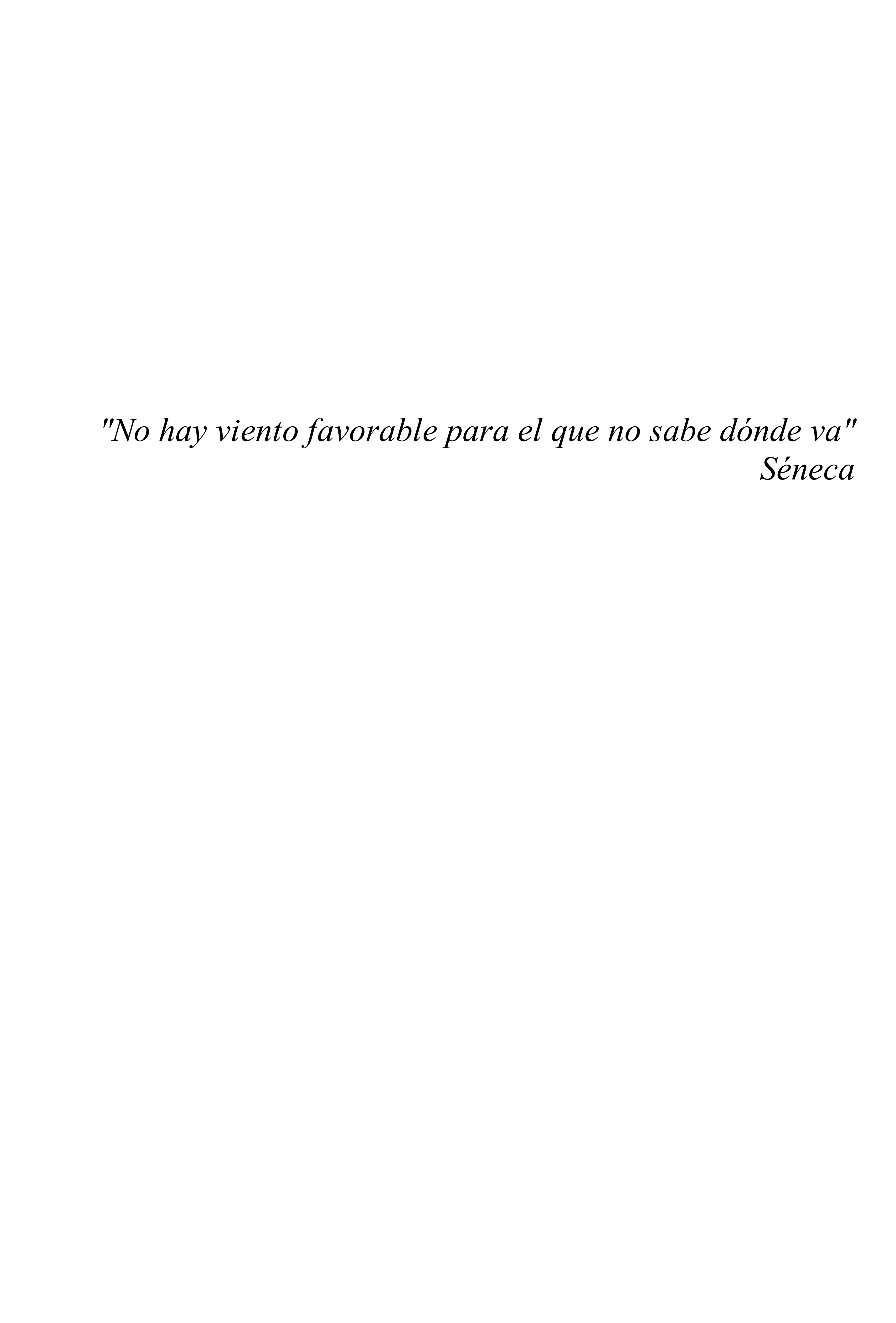
6. Articula los Círculos del Talento y busca resultantes variables.



Círculos del Talento

Circuito asertivo


ASERTIVIDAD
Poder decir lo que uno piensa y actuar en consecuencia, haciendo lo que se considera más apropiado para uno mismo.
En conclusión :
Es un comportamiento humano sumamente deseable.
la asertividad es aquel estilo de comunicación abierto, consistente con el comportamiento ,para poder decir lo que uno piensa para actuar de forma consecuente..
Consistencia, congruencia, claridad, directividad y equilibrio para llegara una finalidad que es comunicar nuestras ideas.
Infravaloraremos sus propias opiniones y necesidades dando un valor superior a las de los demás
Con un comportamiento comunicacional maduro en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.
Es aquel estilo de comunicación abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Además de ser estilo natural que equivale a ser directo, franco y respetuoso cuando se trata con los demás.



"No hay viento favorable para el que no sabe dónde va"

Séneca

CUENTO

EL MAESTRO Y EL ESCORPIÓN

Un maestro oriental, cuando vio como un escorpión se estaba ahogando, decidió sacarlo del agua.

Cuando lo hizo, el alacrán lo picó.

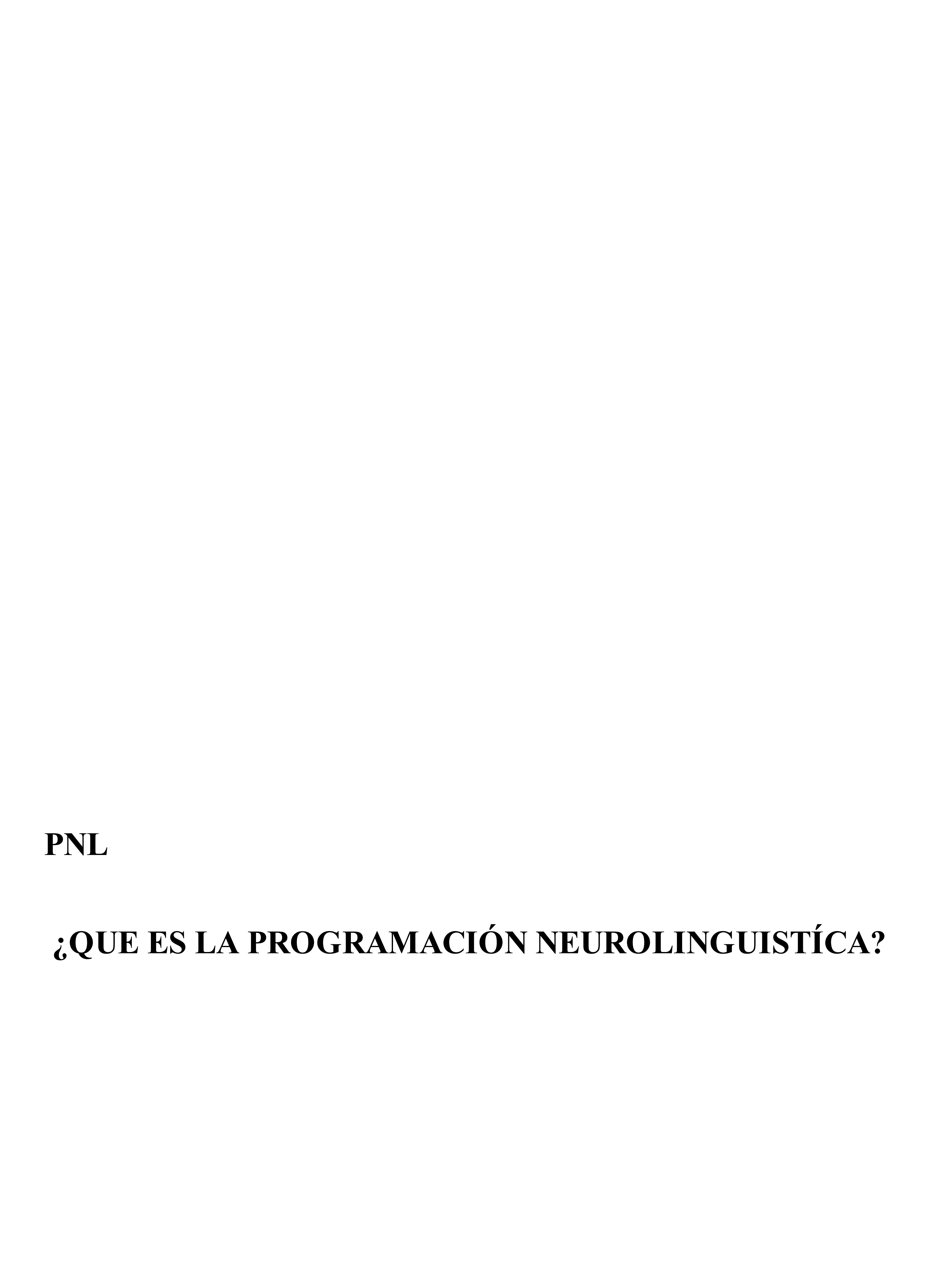
Por la reacción al dolor, el maestro lo soltó, y el animal cayó al agua y de nuevo estaba ahogándose.

El maestro intentó sacarlo otra vez, y otra vez el escorpión lo picó.

Alguien que había observado todo, se acercó al maestro y le dijo:
-Perdone, -¡Pero usted es terco! -¿No entiende que cada vez que intente sacarlo del agua lo picará?

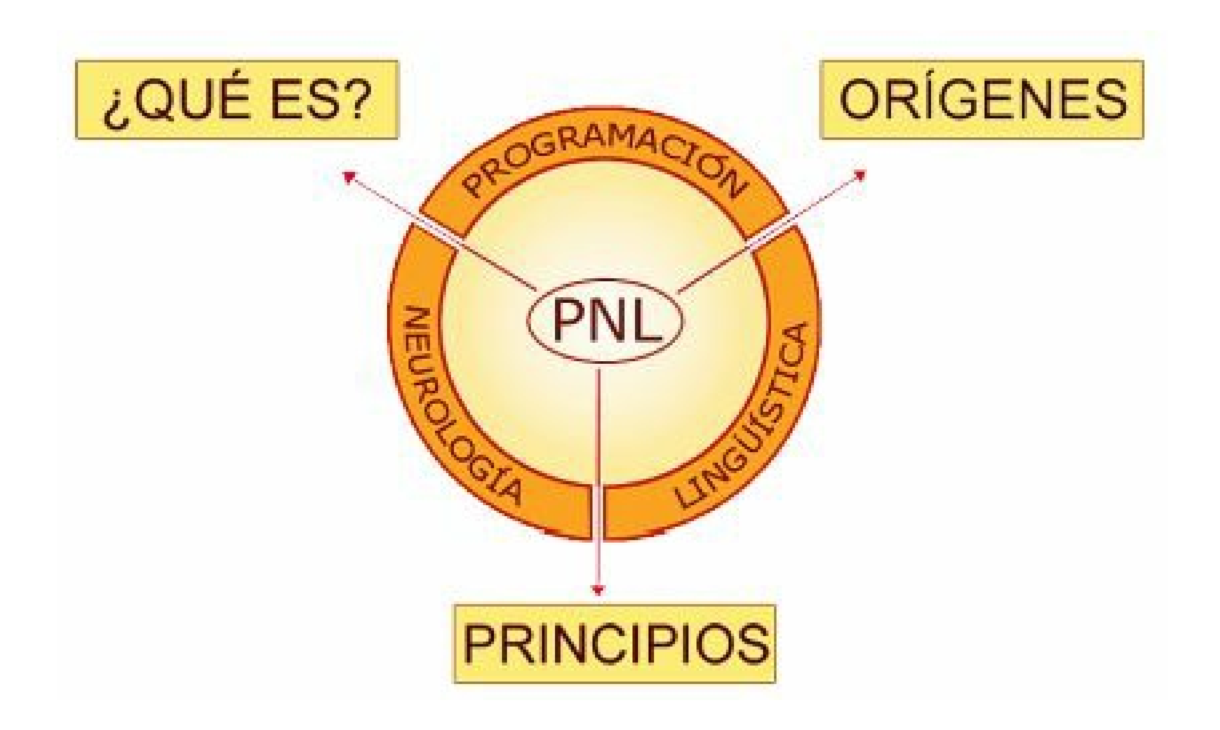
El maestro respondió: -La naturaleza del escorpión es picar, y eso no va a cambiar la mía, que es ayudar.
Y entonces, ayudándose de una hoja, el maestro sacó al animalito del agua y le salvó la vida.

No cambies tu naturaleza si alguien te hace daño, miente o traiciona; sólo toma precauciones.



PNL

¿QUE ES LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGUISTÍCA?



La PNL es el estudio de la experiencia humana subjetiva, cómo organizamos lo que percibimos y cómo revisamos y filtramos el mundo exterior mediante nuestros sentidos.

Además explora cómo transmitimos nuestra representación del mundo a través del lenguaje.

La Programación Neurolingüística es una escuela de pensamiento pragmática que provee herramientas y habilidades para el desarrollo de estados de excelencia en comunicación y cambio.

Promueve la flexibilidad del comportamiento, el pensamiento

estratégico y una comprensión de los procesos mentales.

Médicos, psicólogos, educadores, profesionales de distintas áreas y empresas de gran envergadura, aplican actualmente la PNL, tanto para el desarrollo individual como para la optimización de cada grupo humano.

La percepción de las personas:

Existen tres tipos por sus percepciones: Visuales, Auditivos y Kinestésicos.

Visuales

Son aquellos que prefieren, "lo que se ve". Necesitan ser mirados cuando les hablan o cuando lo hacen ellos, es decir, tienen que ver que se les está prestando atención.
Necesitan ser mirados para sentirse queridos, son las personas que dicen cosas como: "mira", "necesito que me aclares tu enfoque sobre".

Hablan más rápido y tienen un volumen más alto, piensan en imágenes y muchas cosas al mismo tiempo, no les alcanzan las

palabras; de la misma manera les ocurre cuando escriben.

Auditivos

Tienen un ritmo intermedio, no son ni tan rápidos como los visuales, ni tan lentos como los kinestésicos. Son los que necesitan un "aha", "mmm", es decir, una comprobación auditiva que les dé la pauta que el otro está con ellos, que les presta atención.

Los auditivos piensan de manera secuencial, una cosa por vez, si no terminan una idea no pasan a la otra.

Por eso más de una vez, ponen nerviosos a los visuales ya que estos van más rápido, el pensamiento va más rápido. En cambio el auditivo es más profundo comparado con el visual.

Kinestésicos

Tienen capacidad de concentración, son los que más contacto físico necesitan.

Usan palabras como "me siento de tal manera", "me puso la piel de gallina tal cosa" o "me huele mal este proyecto". Todo

es a través de sensaciones.

Todos tenemos los tres sistemas representacionales y a lo largo de la vida se van desarrollando más uno que otros y esto depende de diferentes cosas: de las personas que tenemos alrededor, de la experiencia laboral, inclusive hasta de los docentes.

Existen familias más visuales, más auditivas o kinestésicas.

Historia de la PNL

La PNL tiene sus orígenes en la década del '70 en la Universidad de California, en Santa Cruz, EEUU, donde Richard Bandler (matemático, psicólogo gestáltico y experto en informática) y John Grinder (lingüista) estudiaron los patrones de conducta de los seres humanos para desarrollar modelos y técnicas que pudieran explicar la magia y la ilusión del comportamiento y la comunicación humana

El origen de su investigación fue su curiosidad por entender cómo a través de la comunicación y del lenguaje se producían cambios en el comportamiento de las personas.

El conjunto de los patrones que modelaron y sus influencias intelectuales dieron origen a la PNL.

Coaching y PNL

El coach con PNL guiará al cliente a reconocer qué propósitos persigue realmente al plantearse una meta, y cómo ésta se fundamenta; cuáles son sus principales mecanismos impulsores y detractores, y cómo puede llevar a cabo sus objetivos, convirtiéndolos en una realidad congruente con sus principios.

Así, por ejemplo, un coach tradicional puede preguntar a un cliente: "¿Qué es lo mejor que pasará cuando consigas este objetivo?".

Mientras que un coach con PNL, en la misma situación, preguntaría más bien:
"¿Qué es lo mejor que te estará pasando cuando estés realizando este objetivo?".

Es decir, entre otras cosas, el coach con PNL hará un uso temporal del lenguaje que sutilmente imprimirá a sus preguntas un alto componente positivo y motivador, como si la meta ya estuviese realizada, instando al cliente a desarrollar un plan de acción con la convicción de poder alcanzarla y de que la misma es plenamente congruente con sus propios intereses, permitiéndole visualizarla en la situación deseada.

Desde ese punto se orientarán los recursos para que el individuo establezca una clara dirección que lo movilice hacia la consecución de su meta.

Este proceso se lleva a cabo porque el coach aprende a igualar su comportamiento, pensamiento, intenciones, e incluso su propio ritmo y lenguaje no verbal con el del cliente.

Con ello, de una manera natural, este último se siente más

abierto, menos receloso, más receptivo y dispuesto a recibir lo que el coach tiene que decirle.

El procedimiento involucra varios elementos, destacando en forma sobresaliente la comunicación y el lenguaje no verbal, ya que no sólo importa lo que se dice sino, de manera muy importante, la forma en que se dice, pues la mayor parte de la comunicación humana no reside en las palabras, sino en los gestos y expresiones faciales, el tono de voz, nuestras actitudes inconscientes, la fisiología de nuestro comportamiento, incluso el modo de respirar.

Del mismo modo que dos amigos que se reúnen en un restaurante sin darse cuenta sincronizan sutilmente sus movimientos al comer y beber, el coach debe sincronizarse con el cliente para percibir sus estados internos; de este modo no le interrumpe al expresarse y entender su proceso de reflexión, dejando de lado momentáneamente su propio diálogo interno en beneficio de la persona a quien atiende.

Es así que el coaching se fortalece y potencia a través de la PNL, que le aporta la capacidad de establecer objetivos bien construidos, de manera positiva, alcanzable, realista y conveniente con los valores de la persona, estableciendo una

estructura que parte desde la base del entorno real, explorando las capacidades y habilidades del cliente, sus creencias para alcanzar sus metas, los valores detrás de éstas, el propósito que persigue en su vida y, con ello, una mejor definición de su propia identidad.

El coaching y la PNL son dos disciplinas que tienen múltiples aplicaciones en el ámbito educacional, laboral, familiar y personal.

En todos ellos, la PNL y el coaching siempre aportarán un elemento fundamental de apoyo y desarrollo a una capacidad que todo ser humano posee: la capacidad de soñar y de cuestionarse a sí mismo para lograr ir más lejos.

A través de estas técnicas, nuestras preguntas potenciarán nuestras propias capacidades, llevándonos a alcanzar nuestros sueños hasta transformarlos en realidades.

Estas técnicas ayudan a desarrollarnos tanto como en lo personal (razonamiento, mente analítica, inteligencia, conocimientos, valores, etc.), como en el ámbito social y

profesional (status, reconocimiento, habilidades de socializar, capacidades de cumplir con la tarea asignada, etc.), ya que todo se entrelaza y para poder crecer como individuo tienes que cuestionarte e intentar cumplir todas nuestras metas satisfactoriamente en todos los ámbitos en que nos relacionemos para la superación contante entre ellos.

El COACHING y la PNL son las dos fuerzas motoras que hacen que se pueda cumplir con los objetivos que se fijó, ya que por medio del reconocimiento de las necesidades, deben realizar un producto o servicio que lo satisfaga y sea de alta calidad, por estos motivos se debe tener las habilidades, conocimientos y capacidades para realizar la labor y conseguir el éxito.

La PNL es un medio excelente para hacer el COACHING más poderoso.



A: Comportamiento. B: Ordena pensamiento y conducta para comunicarnos C: Organiza las ideas para producir resultados

EJERCICIOS PNL

EJERCICIO 1:

DORMIR MEJOR

OBJETIVO:

Despertarse relajados y tener energía durante el día.

Una estrategia que puedes emplear para prolongar el tiempo que tienes disponible para dormir. Está basada en la distorsión

del tiempo, es decir, en la forma como el tiempo es codificado por nuestro cerebro.

DESARROLLO:
Regulariza la respiración, acostado boca arriba.

Recuerda tres situaciones, una a una, donde hayas experimentado una prolongación del tiempo real.
Elige situaciones en las que el tiempo se te haya hecho muy largo, comparado con el tiempo real transcurrido: esperar a una persona que no llega a una cita, esperar la luz verde en un semáforo cuando tienes mucha prisa, esperar en una larga fila en un banco, etc.

Revive en tu mente cada una de esas situaciones, una a una y en forma asociada; tomate el tiempo necesario.

Cuando estés listo, solicita a tu mente inconsciente que lleve a cabo un análisis de cada una de esas situaciones y que extraiga los elementos comunes en cada una de dichas experiencias.

Confía en que esta tarea será llevada a cabo a la perfección

por tu mente inconsciente, ya que este análisis no lo vas a lograr de manera consciente.

Si es preciso, haz "como si" tu mente inconsciente estuviera llevando a cabo ese análisis.

Después, formula en términos positivos cual va a ser tu estado al despertar por la mañana: repítete a ti mismo cosas como: "voy a amanecer lleno de energía y ganas de iniciar mi día", "voy a amanecer descansado y relajado", etc.

Si así lo deseas, puedes fijar la hora a que te deseas levantar, en horas y minutos.

Una vez por la mañana, refuerza el estado positivo en que te quieres encontrar, diciendo cosas como: amanecí lleno de energía y con ganas de iniciar mi día", "amanecí descansado y relajado", y frases por el estilo.
Prueba con paciencia este método, pronto lo harás de manera automática, sin prestarle atención al proceso.

EJERCICIO 2:
LAS DECLARACIONES

OBJETIVO:

Mejorar la relación con las demás, pensando antes de actuar o decir algo.

Las declaraciones son un acto lingüístico. Cada vez que hacemos una declaración generamos un nuevo mundo tanto para nosotros como para los demás.

Una declaración abre nuevas posibilidades y genera contextos de acción. Hay un antes y un después de una declaración, cuando decimos sí, nuestro mundo cambia. Piense cuantos sí, dijo que cambiaron su vida.

A partir de una declaración diseñamos futuro, creamos relaciones, tomamos decisiones, diseñamos proyectos, es decir se hacemos realidad lo que nos proponemos.

Ejemplos de declaraciones:
"Voy a cambiar de trabajo"
"Voy a armar una nueva sociedad"
"Este año aprenderé a jugar al golf"
"Los declaro marido y mujer"

DESARROLLO:

1) Enuncie y escriba 3 declaraciones que usted realizó y que cambiaron su vida.

…………………………………………………………………...

…………………………………………………………………...

……………………………………………………………………

Registre de qué se dio cuenta.

2) Enuncie y escriba 3 nuevas declaraciones que abran posibilidades para su futuro.

……………………………………………………………………

…………………………………………………………………...

……………………………………………………………………

a) ¿Qué acciones realizaría en cada declaración?

……………………………………………………………………

…………………………………………………………………...

……………………………………………………………………

b) ¿Cuáles serían los resultados?

………………………………………………………………………

……………………………………………………………………

………………………………………………………………………

A partir de ahora tome conciencia de las declaraciones que utiliza, ya que el lenguaje es un recurso poderoso.

EJERCICIO 3:

GENERADOR DE NUEVAS CONCIENCIAS

OBJETIVO:

Darse cuenta que no hay impedimento alguno para decir: NO PUEDO.

Este es un procedimiento que servirá para instalar nuevas creencias, creencias capacitadoras que te ayuden a ser más flexible, a tener más recursos y a responder de una manera más elegante en determinado contexto.

DESARROLLO:

1. Piensa en algo que consideres una posibilidad, algo simple que creas que puedes hacer pero que de hecho no lo has realizado. Puede ser tal vez aprender a usar un nuevo software, un nuevo idioma o practicar un nuevo deporte. Tal vez puedas usar la posibilidad de mantenerte despierto hasta muy tarde por la noche o de probar un tipo diferente de guardarropa.

2. Ahora, visualiza esta posibilidad en una imagen en tu mente y asóciala con un sentimiento. Modifica la imagen y el sentimiento de manera que se amplifiquen: la imagen más grande y el sentimiento más fuerte.

3. Enseguida, una vez hecho esto, deja a un lado esta imagen y este sentimiento de lo que es posible para ti. Ahora, piensa en algo que es completamente cierto para ti, algo de lo que estás absolutamente convencido: ¿Requieres aire para vivir?, ¿Te puedes comunicar en tu idioma natal?

4. Forma otra imagen con esa certeza que has escogido y asóciala con un sentimiento. Atiende las características de esta imagen: ¿Dónde está ubicada? (al frente, a la izquierda, a la derecha de tu campo visual mental); ¿Está asociada, o disociada?, ¿Está formada por una serie de imágenes?, ¿Se ve a colores?, ¿Es brillante u opaca?, ¿Tiene movimiento o es como una fotografía?, etc.

5. Presta atención a las cualidades del dialogo interno que empleas cuando te refieres a esa imagen: la voz es: ¿Suave?, ¿Rápida?, ¿Lenta?; ¿Qué tono, timbre, ritmo empleas?, ¿De dónde viene la voz, cuál es su punto de partida?; presta atención a las sensaciones de tu cuerpo asociadas a esta imagen: ¿De dónde provienen, dónde inician?

6. Después de haber analizado a detalle la imagen de tu certeza, trae de regreso la imagen de tu posibilidad. Compara ambas imágenes detalle, en cada una de sus partes, analiza,

compara y establece las diferencias de todas las propiedades de ambas imágenes.

7. Una vez tengas bien claro y a detalle las diferencias entre las singularidades de ambas imágenes, comienza a modificar tu imagen de lo que es posible de manera que sea idéntica en cualidades a la imagen de tu certeza: ubícala en la misma posición, usa las mismas características del dialogo interno, las mismas cualidades visuales como color, brillo, tamaño, enfoque, etc.
Ajusta todas las peculiaridades de la imagen de la posibilidad hasta que estas sean iguales a las de la imagen de tu certeza, pero manteniendo el contenido intacto.

8. Una vez que tengas esta nueva imagen de lo que es posible para ti, estructuralmente igual a la imagen de tu certeza, trae de regreso la primera imagen de tu posibilidad y observa ambas, la nueva y la original. Enseguida, en un movimiento rápido, empuja y aleja en la distancia la imagen original de tu posibilidad al tiempo que incrementas el tamaño y aumentas el brillo de la nueva imagen de tu posibilidad, la que es estructuralmente igual a la de tu certeza.

Sigue este procedimiento con tus creencias de lo que no es posible para ti: iguala la estructura de lo que resulta imposible para ti con la estructura de lo que es posible, para luego transformar esta última a una imagen con la estructura de algo que es absolutamente cierto para ti, algo de lo cual estás absolutamente seguro.

De esta manera iras remodelando tus viejas creencias e instalando las nuevas que requieras para que todas ellas constituyan recursos que puedas emplear en el logro de tus objetivos.

EJERCICIO 4:
ACRECIENTA TU SEGURIDAD Y CONFIANZA

OBJETIVO:
Adquirir seguridad y confianza en sí mismo en las actividades que se realiza.

DESARROLLO:
1. Siéntate cómodo, cierra los ojos y recuerda alguna ocasión cuando sentiste una verdadera confianza en ti mismo.

2. Visualiza en la pantalla de tu mente la imagen de esa experiencia y escucha lo que dices y siente lo que estas sintiendo en esa experiencia.
Elabora la imagen lo mejor posible: dale mucho brillo, con colores vivos y brillantes, los sonidos fuertes y los sentimientos vibrantes.

3. Lleva al máximo el sentimiento de confianza y seguridad y, al llegar al clímax, cuando estés en el punto máximo de ese sentimiento, lleva a cabo una acción específica: junta y aprieta fuerte tu dedo pulgar y medio. Esto anclará tu sentimiento de seguridad y confianza con la acción de oprimir tus dedos.
Puedes escoger el ancla que te sea más conveniente.

4. Lleva a cabo diez veces seguidas este procedimiento para reforzar tu ancla de acceso a tu recurso de seguridad y confianza. Esto provocara que con sólo juntar y apretar tu dedo pulgar y medio acezarás tu recuerdo de una fuerte confianza y seguridad en ti mismo.

5. Ahora piensa en una situación concreta en la que quieras

mantener un estado de seguridad y confianza. Imagina dicha situación transcurriendo de manera perfecta, de acuerdo a como tu deseas que ocurra, mientras mantienes juntos tus dedos pulgar y medio, mientras ejecutas tu ancla.

Esta vez notarás una diferencia en tu sentimiento de seguridad y confianza. Al hacer lo anterior estarás enviando un mensaje a tu mente inconsciente de que deseas contar con más seguridad y confianza en esa situación particular en el futuro.

EJERCICIO 5

CONTROLANDO EL ESTRÉS

OBJETIVO:

Estar más relajados y sin impedimento para las actividades sobre todo cuando las cargas del trabajo sean numerosas.

El estrés es causado por tu cuerpo cuando se prepara para enfrentar una amenaza física, para luego no hacer nada. Cuando recibimos alguna herida, nuestro cuerpo se prepara para golpear algo o para escapar.

Por supuesto, hoy en día la gran mayoría de los problemas o amenazas que enfrentamos cotidianamente son psicológicos.

Nos preocupamos por los exámenes, por el dinero o por lo que alguien piense o diga sobre nosotros, y nuestros cuerpos

todavía reaccionan físicamente.

El cuerpo descarga adrenalina al torrente sanguíneo, el sistema digestivo se detiene y la sangre se concentra en los músculos mayores porque el sistema nervioso no distingue entre una amenaza a tu psique o ego y una amenaza a tu cuerpo físico.
DESARROLLO:
1. Respira profundamente tres veces. Si sientes que te estás estresando, exhala todo el aire hasta que tus pulmones se queden vacíos, de manera que quede el mínimo de aire, incluso en la parte baja de los mismos, luego suelta el aire. Respirando de esta manera cambias tu movimiento respiratorio de corto, -respirando el aire sólo hasta la parte alta de tus pulmones - a largo y profundo –el cual es una respiración más natural, llenando los pulmones-. La respiración corta se asocia con el estado de estrés, mientras que la respiración larga se envía poderosas señales de relajamiento a tu cuerpo.

2. Se amable contigo mismo. Una de las principales causas de estrés es el diálogo interno, la forma en que nos hablamos a nosotros mismos cuando estamos pensando. Recuerda que tipo de voz empleaste en tu mente la última vez que estuviste estresado, y cambia el tono de voz. Si fue desagradable o

severo, cámbialo a un tono amigable; si tenía un volumen muy alto, baja el volumen; si era un discurso rápido, vuélvelo más lento. Cambia todos los aspectos del dialogo estresado hasta que obtengas una más amable.

3. Lleva a cabo un cambio positivo a tu ambiente cada día. Las investigaciones han mostrado que la gente que se expresa mejorando su ambiente se vuelve más relajada. Así que, cada día haz algo para volver tu ambiente más agradable, no importa lo pequeño de tu acción. Podrías adornar tu cocina con flores frescas o mandar una tarjeta a alguien, echa a volar tu imaginación, aquí de lo que se trata es que cada día hagas algo por mejorar tu ambiente, de manera que te sea más agradable.

4. Ejercítate diariamente. El estrés tiene un componente físico muy importante, y una de las mejores formas de relajarte es usar tu energía física ejercitándote. Solo 20 minutos en el gimnasio o una caminata de 15 minutos por el parque ayudaran a que tu cuerpo se relaje. Es tan simple que es fácil olvidarlo, pero el ejercicio es una de las mejores formas de mantener tu cuerpo y tu mente balanceados.

5. Encuadra tu situación. Recuerda que nuestras reacciones son causadas no tanto por el mundo en sí mismo sino por cómo

interpretamos el mundo: nada en él es estresante sino las formas en que lo percibimos. Si tú ves a una persona, una situación o evento como amenazante, tu cuerpo registrará estrés y te formarás una imagen en tu mente: si tu imaginas esa persona, situación o evento en tu mente y le retiras el color, volviendo la imagen en blanco y negro; reduces su tamaño, al mismo tiempo que la alejas de ti hasta que desaparece, reducirás o hasta eliminaras sus efectos estresantes en ti. Para ir más lejos y generar un estado positivo en ti puedes crear una imagen grande, colorida y cercana de ti lidiando exitosamente con tal situación.

6. Dos veces al día toma una siesta de poder. Nuestro cuerpo tiene una tendencia natural a relajarse cada 90 minutos. Tu podrás identificar esos momentos cuando sientas una suave sensación en los músculos, tus ojos se quieran cerrar y te es difícil concentrarte. No importa si ignoras esos momentos la mayoría de las veces, pero es muy buena idea conectarte a esos estados y mantenerte en ellos por cinco minutos dos veces al día. Durante estos momentos, si los empleas adecuadamente, tu sistema inmunitario optimizará tu salud.
Así que, dos veces al día, cuando te sientas un poco soñoliento, toma una siesta de poder durante 5 minutos y te sentirás

estupendamente bien y te conservarás saludable.

EJERCICIO 6:

ALINEACIÓN DE LOS NIVELES NEUROLÓGICOS

OBJETIVO:

Que los alumnos se conozcan de sí mismos más para adquirir mayor seguridad y valorarse más como personas además permite que todos los niveles estén alineados, con respecto a un aspecto específico.

El siguiente ejercicio permite que todos los niveles estén alineados, con respecto a un aspecto específico.

Se sugiere que pidas ayuda a alguien de confianza para que vaya leyendo los pasos (despacio y dando tiempo a que proceses) o que te los grabes.

DESARROLLO:

Ubícate en un espacio que te permita caminar unos 5 o 6 pasos.

Identifica la actividad o aspecto específico.

1. Parándote en un lugar cualquiera. Piensa por varios segundos en tu medio ambiente, donde y cuando realizas la actividad en la que quieres ser más congruente: Lugar, personas, objetos, tiempos.

2. Da un paso al frente. Este es el próximo nivel. Explora tu conducta. ¿Qué estás haciendo realmente? ¿Cuáles son tus acciones, movimientos, gestos, pensamientos?

3. Cuando estés listo, da otro paso al frente y piensa en tus capacidades y habilidades: en el cómo ¿Cuáles estas usando? ¿Estás usando todas las que tienes o sólo una parte de ellas?

4. Da otro paso más y piensa en tus creencias y valores. ¿Por qué haces eso? ¿Qué es lo que te motiva? ¿Qué crees de las personas que están a tu alrededor? ¿Qué encuentras valioso de eso que haces? ¿Qué es lo importante para ti de esa situación? Toma tu tiempo para pensar en las respuestas.

5. Un nuevo paso al frente y piensa en tu identidad. ¿Quién eres tú? ¿Qué te hace único(a), especial? ¿Cuál es tu misión en la vida? ¿Cómo tu actividad se conecta con la misión?

6. Da un último paso. Piensa en lo que te conecta con otros seres vivientes. En lo que te conecta con algo espiritual. Puedes incluir si lo deseas tus creencias religiosas o filosóficas. Tomate tu tiempo para pensar.

7. Mantén tu conexión con los pensamientos y da media vuelta.

Regresa lentamente al punto de partida, deteniéndote unos segundos en cada punto y siente como se incrementa la conexión y la alineación de cada paso con los anteriores.

Al llegar al último paso, permite por unos segundos que se completen la integración y la alineación.



EJERCICIO 7:

DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA

OBJETIVO:

No perder el interés debido a problemas en las diferentes etapas de la vida y adquirir mayor autoestima.

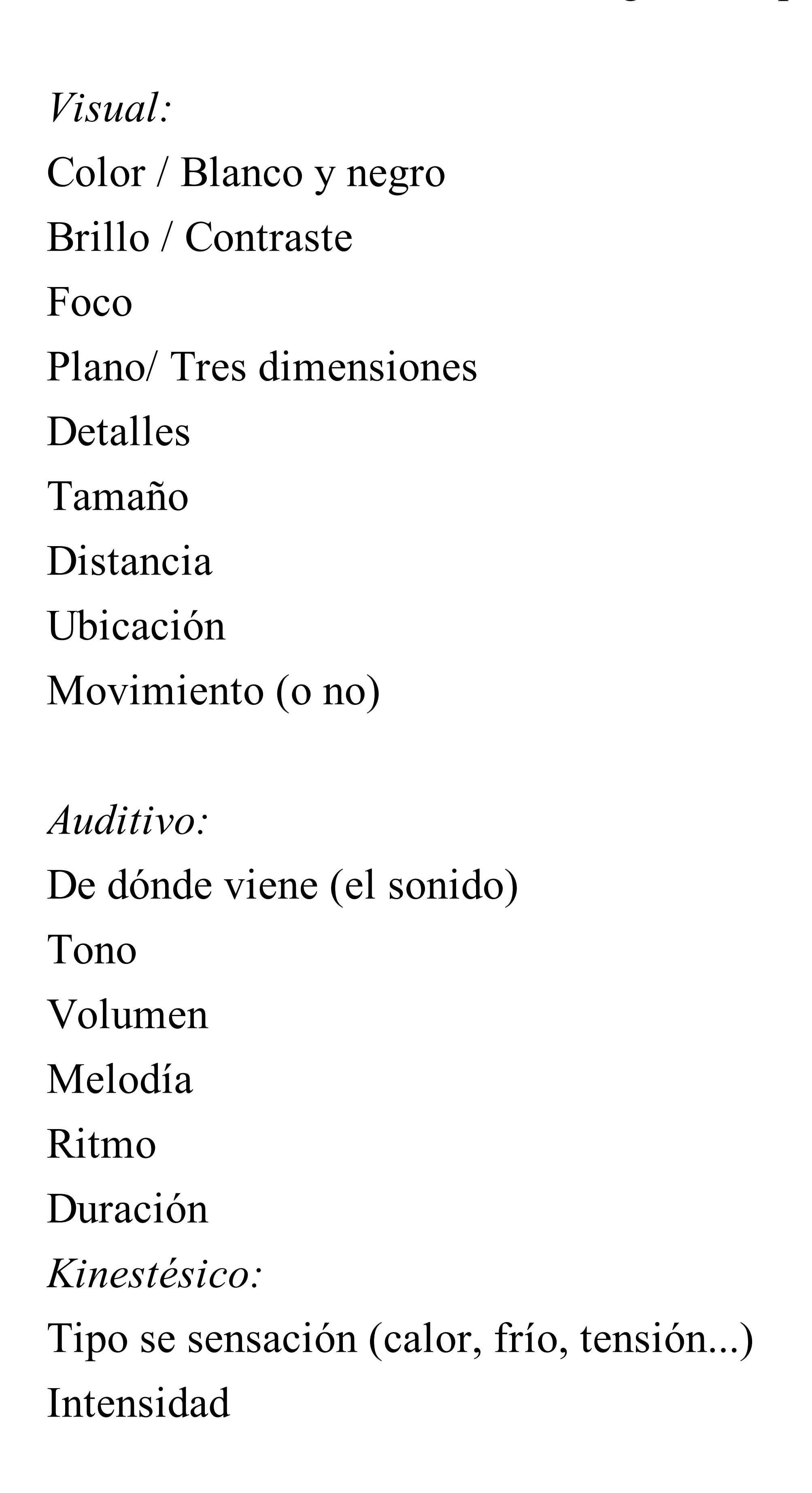
DESARROLLO:

Este es un ejercicio sencillo y tremendamente útil y efectivo.

1. Haz una imagen mental de ti misma/o. Piensa en cómo te ves. ¿Cómo es la imagen? (Fuerte o débil, grande o pequeña, con o sin movimiento, brillante u obscura). En resumen: ¿Es positiva o negativa?

2. Elimina lo negativo: Por ejemplo: Si ves una imagen que no logra metas, cámbiala. Si tu imagen física no es la que tu quieres, ajústala, etc. Que la imagen represente tus puntos fuertes, tus mejores habilidades, que te veas como cuando has logrado una meta que habías deseado mucho.

3. Hazle cambios a la imagen que sean muy atractivos y motivadores para ti, por ejemplo: Hazla grande, brillante, en colores, en tres dimensiones, con movimiento. Agrega todo aquello que la haga más atractiva y que te estimule a actuar. Puedes probar e ir haciendo ajustes, hasta que te sientas bien



satisfecho, con cambios en los siguientes parámetros:

Visual:
Color / Blanco y negro
Brillo / Contraste
Foco
Plano/ Tres dimensiones
Detalles
Tamaño
Distancia
Ubicación
Movimiento (o no)

Auditivo:
De dónde viene (el sonido)
Tono
Volumen
Melodía
Ritmo
Duración
Kinestésico:
Tipo se sensación (calor, frío, tensión...)
Intensidad

Lugar
¿Se mueve? (La sensación)
Continua o intermitente
Lenta o rápida

4. ¿Cómo te sientes con la nueva imagen? La mayoría de las personas que se toman el tiempo para hacer este sencillo ejercicio, descubren que su sensación de autoestima mejora notablemente. Se ha encontrado que cuando las imágenes que una persona tiene de sí misma, son positivas e intensas, sienten un gran autoestima.

EJERCICIO 8:
OBJETIVOS BIEN FORMADOS

OBJETIVO:
Que el alumno conozca sus aciertos y errores y además tenga claro hacia dónde se dirige y como va a lograr sus propósitos.

Como habrás notado el lenguaje afecta nuestros pensamientos, conductas y acciones.

Sería para nuestra ventaja entender como el método que utilizamos para establecer y lograr nuestras metas y objetivos son apropiados o no.

Típicamente, cuando tenemos problemas logrando nuestros objetivos nos hacemos las siguientes preguntas:

¿Qué está mal?

¿Por qué tengo este problema?

¿De qué manera me limita y que puedo hacer?

¿Cómo este problema me detiene para hacer lo que yo quiero?

¿De quién es la culpa de que tengamos este problema?

¿Cuál es el peor momento en el cual has experimentado este problema?

¿Por cuánto tiempo lo has tenido?

DESARROLLO:
Considera las siguientes preguntas:

¿Qué es lo que quiero, realmente? Asegúrate que está definido en términos positivos. Piense más en lo QUE QUIERE que en lo que no quiere.
¿Qué veré y oiré cuando haya logrado el objetivo? Describa el objetivo con todos los detalles sensoriales, es decir, con todos los detalles de vista, oído, tacto, gusto y olfato.

¿Puede ser iniciado y mantenido bajo mi responsabilidad? Cualquier objetivo debe ser iniciado, mantenido y promovido por usted, el objetivo escogido debe reflejar cosas en la que pueda influir personalmente.

¿Tiene el objetivo el tamaño adecuado? Si es muy grande, pregúntese ¿Qué es lo que me impide alcanzarlo? y convierta los problemas en pequeños objetivos, hágalos lo bastante pequeños y alcanzables.

Si es muy pequeño para motivarle, pregúntese, ¿Es parte de un

objetivo superior? ¿Por qué es importante para mí lograr este objetivo?

¿Cómo sabré cuando logre el objetivo? ¿Cuál es la evidencia? Piense en la evidencia de base sensorial que le permitirá saber que ha logrado lo que quería.

¿Dónde, cuándo, con quién lo quiero? ¿En qué contexto? Imagínese el objetivo de la manera más específica posible.

Una vez identificado el contexto, pregúntese ¿Es ecológico el contexto escogido? ¿Está basado en información sensorial?

¿Cómo el objetivo escogido afectará mis actividades y las actividades de otros? ¿Qué ganaré o perderé s? ¿Qué ganará o perderán otros? Sopese las consecuencias en su vida y en sus relaciones si consiguiera su objetivo.

Considere los sentimientos de duda que comiencen con un SÍ, pero. ¿Qué consideraciones representan estos sentimientos de duda? ¿Cómo podrías cambiar tus objetivos para tenerlos en cuenta?

¿Qué te detiene de LOGRAR EL OBJETIVO DESEADO, AHORA? Identifica las creencias limitantes. Esta información tiene que estar basada en información y descrita sensorialmente.

¿Qué recursos tengo ya, para obtener mi objetivo?

¿Qué recursos necesitas con el fin de lograr tu objetivo?

¿Cómo puedo empezar a lograr mi objetivo y cómo puedo mantenerlo?

Después de estas preguntas el paso más importante es ACTUAR. Toda jornada comienza con el primer paso.

Considera como hacen las diferentes preguntas para alterar cómo te sientes, cómo cambia la dirección de tu mente hacia la solución del problema, y cómo te inspira.

EJERCICIO 9:
EL OBSERVADOR

OBJETIVO:
Ayudará a mejorar el estado de ánimo.
En los seres humanos distinguimos 3 dominios que determinan nuestra forma de observar el mundo.

Estos dominios son: la postura corporal, las emociones y el lenguaje (aquí también entraría lo que nos decimos a nosotros mismos, o sea el pensamiento). Estos dominios están íntimamente ligados, un cambio producido en cualquiera de

ellos produce un cambio en los demás.

DESARROLLO:

Póngase de pie, ponga sus hombros hacia delante, sueltos, mire hacia abajo y registre emoción y pensamientos está teniendo en este momento.

Luego cambie la postura corporal, ponga la columna derecha, hombros hacia atrás, mirada hacia delante y registre ahora que emoción y pensamientos está teniendo en este momento.

El cambio de postura corporal produjo un cambio en el pensamiento y la emocionalidad.

¿En cuánto tiempo pudo usted cambiar su pensamiento y su emoción?

Ahora que usted tiene este recurso usted puede auto asistirse para cambiar sus emociones y pensamientos.

BRAIN GYM Y LA PNL

La programación neurolingüística utiliza diferentes herramientas como por ejemplo el Brain Gym "Método práctico que favorece el óptimo funcionamiento de los dos hemisferios y mejora la conexión entre cerebro y cuerpo a través del movimiento" (Dennison), logrando una mayor conexión a nivel neuronal, ayudando a un aprendizaje más significativo por medio de la utilización de calanes visuales, auditivos y kinestésicos.



Cerebro

Para entender el concepto de programación neurolingüística, es necesario conocer la estructura general y funcionamiento del cerebro, por lo que a continuación se presenta una descripción al respecto.

El desarrollo del cerebro es un proceso consistente en hacer y rehacer más conexiones entre las neuronas para tejer redes tridimensionales que forman circuitos, los cuales se fortalecen y se atrofian dependiendo de las experiencias que las personas tienen con su entorno.

La PNL con sus técnicas ayuda por medio de ejercicios como el Brain Gym y modelos de comunicación no verbal, a que estos circuitos se fortalezcan mucho más permitiendo que exista más conexiones entre las neuronas, en otras palabras a que exista más sinapsis, haciendo que la corteza prefrontal donde se produce el pensamiento siga realizando más conexiones y ocasione que la parte cognitiva del cerebro de la persona tenga más productividad, lo que acelerará el proceso de aprendizaje durante toda su vida.

Estructura y funcionamiento del cerebro

Hemisferios cerebrales:
El cerebro consta de dos mitades, la mitad derecha llamada hemisferio derecho y la mitad izquierda llamada hemisferio izquierdo, los cuales se conectan entre si por una estructura llamada cuerpo calloso (formado por un millón de fibras nerviosas que recorren todo el cerebro).

Las funciones de los hemisferios cerebrales

Cada uno de los hemisferios tienen sus funciones específicas ya que se ha descubierto que cada uno de ellos se especializa en conductas distintas, es importante resaltar que existe una relación invertida entre nuestro cuerpo y los hemisferios: el hemisferio derecho se encarga de coordinar los movimientos de la parte izquierda de nuestro cuerpo y el hemisferio izquierdo coordina la parte derecha.

El hemisferio derecho se relaciona con la expresión no verbal y se ha demostrado que en él se ubican la orientación y percepción espacial, la conducta emocional facultad para expresar y captar emocione no verbales de la comunicación,

intuición, reconocimiento, recuerdo de caras y melodías; el cerebro derecho piensa y recuerda en imágenes.
Se ha demostrado que las personas en las cuales su hemisferio predominante es el derecho aprenden, estudian y recuerdan mediante imágenes considerándolas creativas. Estas personas según el lenguaje de la PNL refieren que tienen como canal dominante el visual.
Al contrario del hemisferio derecho, el izquierdo se relaciona con la parte verbal y es dominante en la mayoría de los individuos en él se encuentran dos estructuras que están muy relacionadas con la capacidad lingüística del hombre.

La PNL busca que las personas logren manejar simultáneamente los dos hemisferios.

BRAIN GYM

Una de las herramientas con la trabaja la Programación Neurolingüística (PNL) es el Brain Gym o mejor conocido como gimnasia cerebral, la cual tiene como una de sus funciones principales estimular las conexiones entre cerebro-cuerpo.

El Brian Gym está formado por una serie de actividades rápidas, divertidas y llenas de energía.
Estas actividades logran satisfacer las necesidades específicas en el campo de la coordinación y el pensamiento para cualquier aprendizaje como por ejemplo: concentración, memoria, lectura, escritura, organización, coordinación física entre otros, desarrollando conexiones neuronales del cerebro a través del movimiento.

Antecedentes del Brain Gym

Nace de la investigación realizada por el Dr. Paul Dennison en el año de 1969, quien empieza investigando la kinesiología y la relación que tiene el movimiento de cuerpo con las funciones cerebrales, para así poder encontrar un nuevo método el cual ayude a los niños y personas que poseen problemas de aprendizaje.
Al final de la década de los sesenta, ya se conocía que los movimientos corporales desarrollan las conexiones neuronales en el cerebro, lo que es fundamental para el aprendizaje.

¿Qué es el Brain Gym?

La gimnasia cerebral, estimula el flujo de información dentro del cerebro logrando una mejor comunicación entre los centros funcionales del cerebro ayudando así a un mejor aprendizaje.

Los ejercicios de esta gimnasia cerebral tienen como objetivo principal poder llegar a aquellas partes del cerebro que se encontraban bloqueadas, de esta manera con ejercicios como estiramientos, bailes que cruzan la parte central del cuerpo o dibujando un ocho en el espacio, ayudará a aumentar la memoria visual y la comprensión de la lectura y por consiguiente la ortografía y las matemáticas.

Conclusiones y Recomendaciones

Como conclusiones podemos decir que la Programación Neurolingüística es una metodología que ayuda a los profesores a hacer más efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje, que facilita la comunicación.

Ante dudas, consultar siempre con un especialista médico.

EJERCICIOS BRIAN GYM

Vivimos tiempos y sociedades que operan demasiado desde el hemisferio izquierdo del cerebro, y nuestra cultura, sistemas educativos, lugares de trabajo y actitudes nos exigen terminantemente tener más logros para poder competir.

Se espera que analicemos, seamos lógicos, racionales, midamos, juzguemos y clasifiquemos para ser organizados y eficientes.

Todas éstas son las cualidades del hemisferio izquierdo del cerebro, y por supuesto que son válidas; sin embargo, sin cualidades más juguetonas y expansivas que los contrarresten, las funciones igual de importantes del hemisferio derecho que equilibran a las del izquierdo pueden estar totalmente desbalanceadas y conducir a los problemas tan conocidos en la modernidad.

De hecho, muchas de las tensiones y ansiedades surgen en personas que tienen literalmente bloqueadas las funciones de alguno de los hemisferios cerebrales.
La Gimnasia Cerebral las ayuda a desbloquearse, a usar más

flexiblemente su mente. La vida puede ser mucho más relajada, satisfactoria, agradable y divertida con la flexibilidad de un cerebro que opere en forma TOTAL, lo cual puede lograrse con Gimnasia Cerebral.

Hay dos tipos de ejercicios los corporales, que ayudan a unir mejor las conexiones entre el cerebro y el cuerpo y los mentales que ayudan a mantener el cerebro activo y flexible.

1. Bañarse con los ojos cerrados: Sólo con el tacto, localiza las llaves de agua, ajusta la temperatura del agua, busca el jabón, o el champú, etc. Verás cómo tus manos notarán texturas que nunca antes habías percibido.

2. Usar la mano no dominante: Come, escribe, abre la pasta de dientes, lávate los dientes, abre el cajón con la mano que más trabajo te cueste usar. Péinate, báñate píntate, aféitate lava los dientes con tu mano no dominante.

3. Lee en voz alta: Se activan distintos circuitos que los que usas para leer en silencio.

4. Cambia tus rutas: Toma diferentes rutas para ir al trabajo, a tu casa.

5. Cambia tus rutinas: Haz cosas diferentes. Fuérzate a salir, conocer y platicar con personas de diferentes edades, trabajos e ideologías. Experimenta lo inesperado. Usa las escaleras en lugar del elevador. Sal al campo, camínalo, huélelo.

6. Cambia las cosas de lugar: Al saber dónde está todo, el cerebro ya construyó un mapa.
Por ejemplo, cambia el lugar la papelera; verás la cantidad de veces que tirarás el papel al viejo lugar.

7. Aprende algo nuevo: Cualquier cosa puede servir, aprende fotografía, cocina, yoga, estudia un nuevo idioma.
Si te gusta, arma rompecabezas, tápate un ojo para que pierdas la percepción de la profundidad, por lo que el cerebro tendrá que confiar en otras vías.

8. Identifica las monedas: Pon en tu coche una taza con varias monedas diferentes y tenlas a la mano para que, mientras estás esperando en el semáforo, con los dedos trates de identificar la

denominación de cada una.

9. Cambia de mano: Por ejemplo cambia el ratón de la computadora al lado contrario de donde lo usas comúnmente.

¿Por qué no abrir la mente y probar estos ejercicios tan sencillos que, de acuerdo a los estudios de Neurobiología del Duke University Medical Center, amplían nuestra memoria?
Este ejercicio puedes hacerlo con las cosas cotidianas de la vida, para recordar fácilmente lo que deseas.

ESCRIBIR

a) Escribir óvalos continuos con la mano izquierda o con la menos hábil. Practicar mucho hasta que se haga bien comparar como se hace con la otra mano.

b) Escribir óvalos continuos con ambas manos al mismo tiempo.

c) Colorear un dibujo con la mano que menos utilizas.

d) Utilizar la mano que te queda más cerca cuando desees tomar algún objeto cerca de ti. Evita girar el cuerpo, mejor extender la mano que te queda cerca del objeto.

e) Escribir con la mano izquierda e izquierda a derecha y de derecha a izquierda, después cambiar de mano.

GIMNASIA CEREBRAL

Muchos años de experiencia con estos ejercicios han demostrado que tienen consecuencias muy concretas sobre nuestra capacidad de:

Comunicar (conexión entre el hemisferio derecho e izquierdo)
Organizar (conexión entre zonas superiores e inferiores del cerebro)
Comprender (conexión entre zonas anteriores y posteriores del cerebro)

EJERCICIO 1

Encuentra la C

OOOOOOOOOOOOOOOOOOOO
OOOOOOOOOOOOOOOOOOOO
OOOOOOOOOOOOOOOOOOOO

OOOOOOOCOOOOOOOOOOOO

OOOOOOOOOOOOOOOOOOOO

OOOOOOOOOOOOOOOOOOOO

OOOOOOOOOOOOOOOOOOOO

Una vez que hayas encontrado la C, encuentra la N

MMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMM

MMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMM

MMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMM

MMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMM

MMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMM

MMMMMMMMMMMMMMMMMMMMNMMM

MMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMM

MMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMMM

Una vez que hayas encontrado la N, busca el 6

999999999999999999999999999999

999999999999999999999999999999

999999999999999999999999999999

999999999999999999999999999999

999999999999999999999999999999

999999999999999999999996999999

999999999999999999999999999999
999999999999999999999999999999
999999999999999999999999999999
999999999999999999999999999999

Una vez que hayas encontrado el 6, encuentra la i

!!!!!!!!!!!! !!!!!!!!! !!!!!!!!!
!!!!!!!!!!!! !!!!!!!!! !!!!!!!!!
!!!!!!!!!!!! !!!!!!!!! !!!!!!!!!
!!!!!!!!!!!! !!!!!!!!! !!!!!!!!!
!!!!!!!!!!!! !!!!!!!!! !!!!!!!!!
!!!!!!!!!!!! !!!!!!!i! !!!!!!!!!
!!!!!!!!!!!! !!!!!!!!! !!!!!!!!!
!!!!!!!!!!!! !!!!!!!!! !!!!!!!!!

EJERCICIO 2

Si consigues leer las primeras palabras, el cerebro descifrará las otras.

C13R70 D14 D3 V3R4N0 3574B4 3N L4 PL4Y4 0853RV4ND0 A D05 CH1C45 8R1NC4ND0 3N 14 4R3N4, 357484N 7R484J484ND0 MUCH0 C0N57RUY3ND0 UN C4571LL0 D3 4R3N4 C0N 70RR35, P454D1Z05 0CUL705 Y PU3N735.

CU4ND0 357484N 4C484ND0 V1N0 UN4 0L4 357RUY3ND0 70D0 R3DUC13ND0 3L C4571LL0 4 UN M0N70N D3 4R3N4 Y 35PUM4.

P3N53 9U3 D35PU35 DE 74N70 35FU3RZ0 L45 CH1C45 C0M3NZ4R14N 4 L10R4R, P3R0 3N V3Z D3 350, C0RR13R0N P0R L4 P14Y4 R13ND0 Y JU64ND0 Y C0M3NZ4R0N 4 C0N57RU1R 07R0 C4571LL0; C0MPR3ND1 9U3

H4814 4PR3ND1D0 UN4 6R4N L3CC10N; 64574M05 MUCH0 713MP0 D3 NU357R4 V1D4 C0N57RUY3ND0 4L6UN4 C054 P3R0 CU4ND0 M45 74RD3 UN4 0L4 LL1364 4 D357RU1R 70D0, S010 P3RM4N3C3 L4 4M1574D, 3L 4M0R Y 3L C4R1Ñ0, Y L45 M4N05 D3 49U3LL05 9U3 50N C4P4C35 D3 H4C3RN05 50NRR31R.

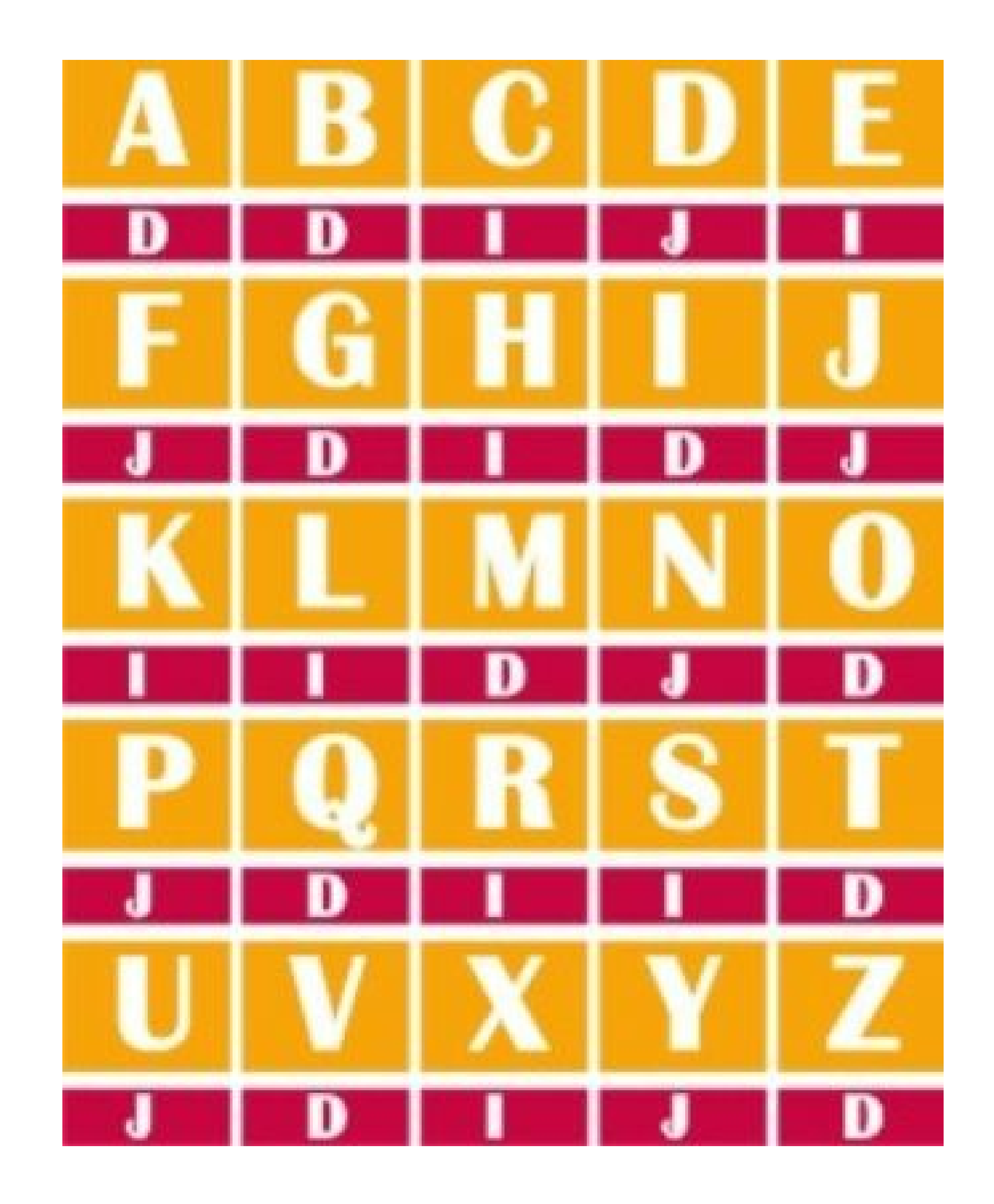
EJERCICIO 3

Intenta decir el color de cada palabra, no la palabra, sino el color en el que está escrita



EJERCICIO 4

Instrucciones:
Frente al "cuadro de las letras", leerás en voz alta la letra grande al mismo tiempo que ejecutas la acción indicada por la letra pequeña.
Las letras pequeñas indican:
D: Levantar mano derecha
I: Levantar mano izquierda
J: Levantar las manos juntas.



Gimnasia Cerebral Ejercicios

→ **Marcha cruzada:** Este ejercicio activa la lateralidad del hemisferio izquierdo y derecho del cerebro que nos ayuda a que nos concentremos mejor en matemáticas y en lo que leemos o escribimos.

Es muy sencillo, se trata de tocar la rodilla derecha con la

mano izquierda y la rodilla izquierda con la mano derecha. Se pueden hacer de pie, sentados o acostados, también podemos variar el ejercicio al tocar con las manos la punta de cada pie, se puede hacer al ritmo de música o con los ojos cerrados.

→ **El Gancho de Cook:** Esta postura es ideal antes de iniciar cualquier actividad; conecta todos los circuitos de energía del cuerpo y la activa cuando está bloqueada. Tiene efectos fascinantes en los cambios de actitud, nos relaja, nos centra y ayuda a ver las cosas en forma positiva. Se cruzan los pies, se estiran los brazos al frente, se entrelazan las manos y los dedos y se recogen entrelazadas a la altura del pecho. Con los ojos cerrados respiramos con la lengua pegada en el paladar y exhalamos con la lengua hacia abajo por un minuto.

→ **Sombrero de pensar:** Este ejercicio tiene un efecto inmediato: activa el oído interno, trabaja con la memoria a corto plazo y mejora el estado mental y físico.

Con los dedos pulgar e índice estiramos un poco las orejas y con suavidad las masajeamos de arriba hacia abajo a terminar en el lóbulo inferior. Esto se repite tres veces. Haz la prueba y lo comprobarás.

→**Dedos cruzados:** resulta ser el más complejo.

Se trata de intercambiar, simultáneamente, los dedos índice y meñique de cada mano, una rutina que ayuda a que los dos hemisferios cerebrales se conecten.

Ejercicios como este permiten la interconexión de diferentes áreas de la corteza cerebral, de manera que, cuando se realiza una actividad, habrá un mejor potencial.

Algunos ejercicios para mejorar y fortalecer:

A) Abrir y cerrar la llave del agua con la mano izquierda (en caso de ser diestro).

B) Hacer un crucigrama.

C) Armar rompecabezas.

D) Leer periódicos en voz alta.

Ahora, para el estrés, estos ejercicios son ideales para ti:

Coloca las manos frente a ti, con las palmas hacia arriba; júntalas por sus bordes, entre la base del dedo meñique y el

comienzo de la muñeca, como si estuvieras aplaudiendo.

Has este enérgicamente pero con suavidad, unas treinta veces.

Este movimiento tranquilizador anula la respuesta natural al estrés del cuerpo que genera adrenalina y la sensación de “pelear o huir” inténtalo.

10 Actividades cotidianas que te benefician

1. CERRAR LOS OJOS E IMAGINAR EL PARAÍSO = Motivar la Imaginación.

2. LEER 10 MINUTOS AL DÍA UNA NOVELA, CUENTO O POEMA = Incremento de tu léxico, mejor ortografía y más temas de conversación.

3. HABLAR CON UN AMIGO O FAMILIAR DE UN TEMA COMÚN = Procesos del lenguaje.

4. ARMAR UN ROMPECABEZAS = excelente para la toma de decisiones (te hace visualizar mejor el panorama).

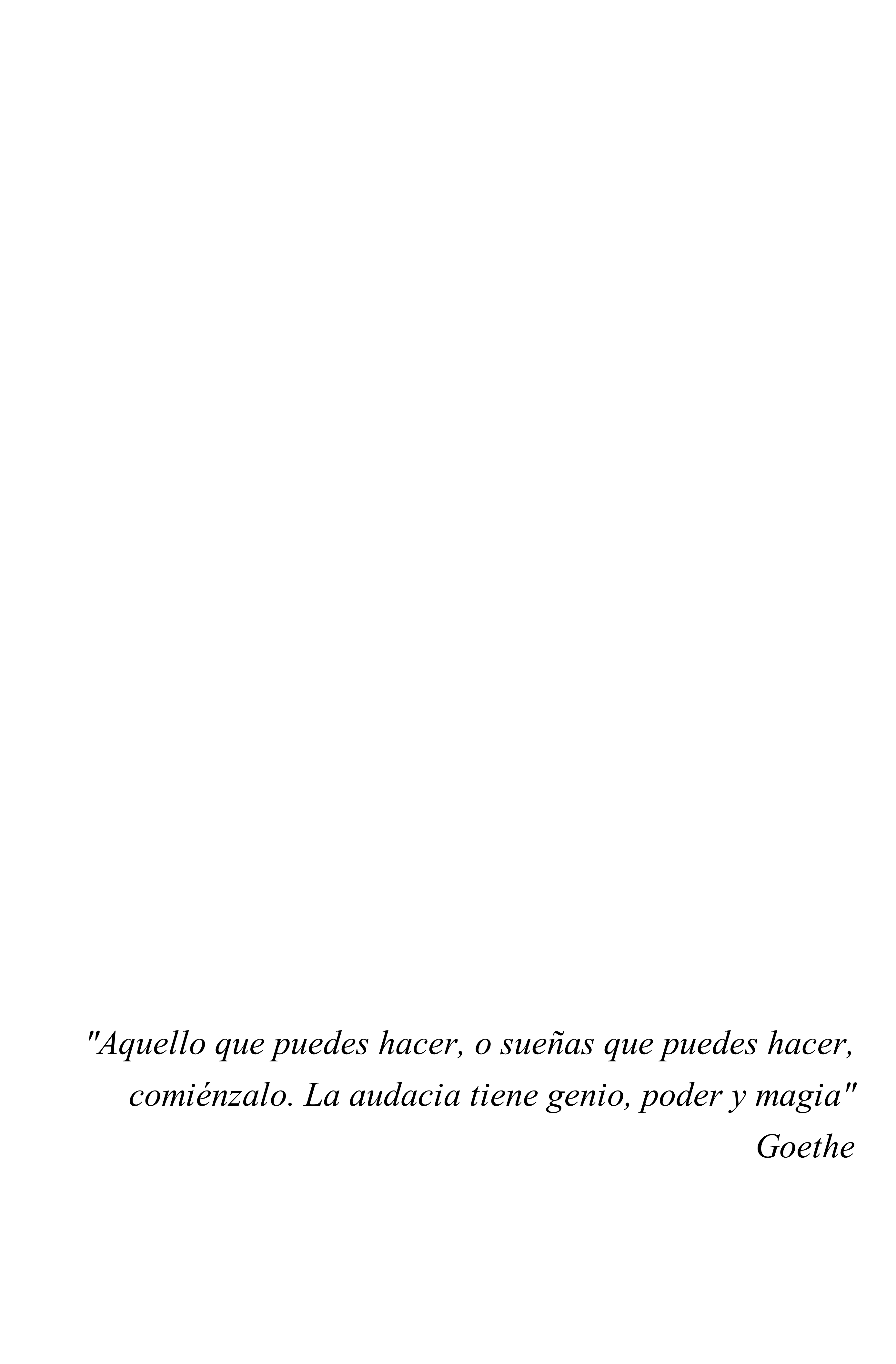
5. ILUMINAR (COLOREAR) UN DIBUJO = coordinación motriz fina.

6. RESOLVER UNA SOPA DE LETRAS = Resolución de problemas y objetividad.

7. CAMINAR POR UN SENDERO ESTRECHO = Mejora tu atención visual.

8. ANDAR EN BICICLETA = Coordinación motriz fina y gruesa (aunque no lo creas tu letra mejora sorprendentemente).

9. MEDITAR = Espiritualidad, reflexión y descanso.



"Aquello que puedes hacer, o sueñas que puedes hacer, comiénzalo. La audacia tiene genio, poder y magia"

Goethe

CUENTO

CUESTIÓN DE OPINIONES

Un hombre estaba poniendo flores en la tumba de un pariente, cuando ve a un japonés poniendo un plato de arroz en la tumba vecina.

El hombre se dirige al japonés, y le pregunta:

- Disculpe señor, pero ¿cree usted que de verdad el difunto comerá el arroz?

- Sí, respondió el japonés, -Cuando el suyo venga a oler sus flores.

Respetar las opciones del otro, es una de las mayores virtudes que un ser humano puede tener. Las personas son diferentes, actúan diferente y piensan diferente. No prejuzgues solamente entiende y comprende.

AUTO COACH y SELF COACHING

En esto consiste en esencia el self coaching o autocoach:

Mediante preguntas que nos estimulan, ejercicios de consciencia, autoconocimiento y plan de acción emprendemos un camino en busca de un objetivo.

Para ello necesitamos desarrollar nuestros sentidos, aprender a preguntar bien y, a su vez, encontrar y practicar nuestras capacidades.

De esta forma conseguimos la superación de nosotros mismos, un auto mejoramiento, un auto terapia y una real confianza en nuestro poder personal.

Es importante realzar la importancia de conocerse a sí mismo pues, si no sé cómo soy ni las herramientas particulares de que dispongo.

Contraste entre Coaching y Coaching para sí mismo

En el Coaching a uno mismo no hay un Coach personal que colabore de forma directa en nuestro caminar.

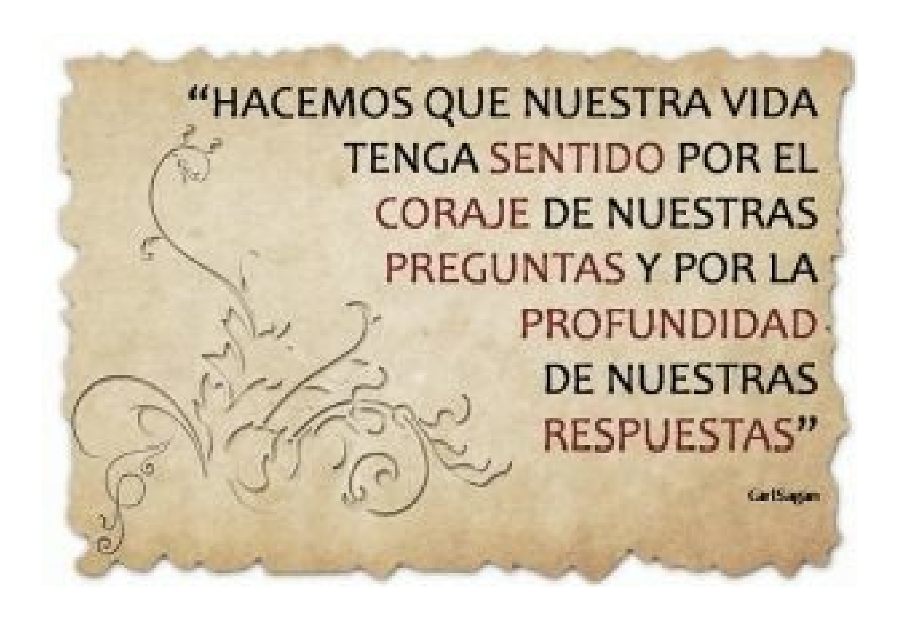
Deberemos ser un autodidacta de nuestra vida y de nuestro ser:

- Aprendo,
- Descubro,
- Me instruyo,
- Me acompaño,
- Me motivo,
- Logro.

Por ello es necesario conocer las bases del funcionamiento del Coaching Life o personal.

En ningún caso el self coaching pretende sustituir el coaching

personal.
Tener en cuenta que la habilidad del coach para destapar y despertar las motivaciones del individuo, y la interacción humana coach/coachee hace del coaching una herramienta muy rica y completa.
Pero también es cierto que no podemos ni debemos tener un guía toda la vida.
Tarde o temprano necesitamos de nosotros mismos sin ayudas externas, por eso tenemos que ser capaces de conocernos, reflexionar y activarnos, desarrollando nuestro potencial de crecimiento.
E iniciar un proceso personal con la ayuda de un coach o de un terapeuta y posteriormente continuar con self coaching es muy fructífero.
La duración de un Coaching o terapia es limitada; sin embargo, querer mejorarnos y materializar nuestros deseos está presente toda la vida.
Por ello, el Coaching a uno mismo es finalmente un complemento del Coaching.



Coach terapéutico

Es conveniente afirmar que es necesario ser coach de sí mismo para poder ser coach de los demás, no sin antes haber recibido la instrucción de otro coach.

Un buen coach terapéutico es aquel que ha concedido crédito a su propia limitación y humanidad capacitándose en su autodesarrollo para comprender y guiar al otro en su propio desarrollo y automotivación.

Un coach terapéutico entabla una relación con el otro para la apreciación y conocimiento de las propias metas del individuo, tanto en su desarrollo personal como en el establecimiento de estas, y en la consecución de sus propios deseos.

Preguntas vitales para ser coach de uno mismo

Expresemos la esencia del coaching de uno mismo de otro modo:

• *¿Qué quiero?*

• *¿Adónde voy?*

• *¿Cómo lo consigo?*

• *¿Qué necesito aprender y desarrollar para alcanzarlo?*

El éxito puede ser tuyo

Sorpréndete diciendo “Conseguí lo que me parecía imposible de conseguir y me siento feliz conmigo mismo”.
El objetivo de la metodología es apoyar a las personas a conseguir la felicidad y tiene dos grandes objetivos:

- A corto plazo ganar un grado de consciencia de uno mismo que permita valorar los factores o elementos necesarios para ser feliz.

- Y a largo plazo los cambios necesarios para conseguir alcanzar esos factores y que deben estar en armonía con el “yo futuro”.

- Siempre contando con los distintos coachs o psicólogos que apoyen virtualmente a la persona.



Mejora de uno mismo a través de Self Coaching

APLICANDO AUTO COACHING

Conociéndonos:

Para empezar a modificar los aspectos que nos desagradan de

nuestra vida, lo primero que debemos hacer, es realizar una lista que nos permita identificarlos.
Comenzaremos realizando una lista de 10 aspectos negativos de nuestra personalidad.

Es fundamental que seamos realistas y que nos observemos diariamente por un tiempo, antes de escribir cada punto de los 10 que necesitamos para completarla.

Lo mismo haremos con nuestro aspecto físico. Una lista de 10 defectos que consideremos que tiene nuestro cuerpo o imagen.

Una vez concluidas las dos listas que mencionamos anteriormente, pasaremos a formular otras dos listas que deberán contener lo que nos gusta de nosotros.
En una, incluiremos lo que más nos gusta de nuestra personalidad y en la otra, lo que más nos agrada de nuestro aspecto.
Ahora vamos a situarnos en las primeras dos listas: lo que no nos gusta de nosotros. Podemos observar, si leemos la lista que se refiere a lo que no nos gusta de nuestra imagen, que algunos ítems pueden modificarse y otros no.

Vamos a marcar los que consideramos que podemos cambiar.

Por ejemplo, si con respecto a la imagen anotamos: “Siempre estoy despeinada”, podemos recurrir a un peluquero que nos recomiende que hacer para modificar este aspecto.
Si por el contrario anotamos: “Soy muy baja de estatura” tendremos que aceptar y aprender a vivir con la altura que posee nuestro cuerpo.
Los aspectos negativos de la personalidad, siempre pueden modificarse. Para adoptar una actitud diferente, solo basta con detectarlos en el momento justo.

Si por ejemplo anotamos: “Me enojo demasiado”, cuando nos encontremos en una situación de enojo, debemos detenernos e intentar revertir ese rasgo que nos desagrada.
Los seres humanos adoptamos conductas por medio de la repetición. Si repetimos ésta conducta cada vez que nos enojamos, es probable que en un tiempo, consigamos enojarnos menos.

Con respecto a lo que queremos modificar, y puede resolverse, deberemos elaborar un plan de acción y llevarlo a cabo día tras día, para poder conseguir el objetivo deseado.

No olvidemos ser realistas con nuestras metas.

Por ejemplo, si estamos preocupados por nuestro exceso de peso, no podemos pretender bajar en una semana todos esos kilos de más, pero si, realizar una dieta adecuada.

A la semana podremos observar que hubo una disminución del peso y eso nos servirá de ayuda, cuando estemos tentados a comer en demasía.
La técnica de hacer anotaciones en listas, servirá de guía, y a medida que consigamos las metas propuestas podemos realizar nuevas listas para así, ir modificando y desterrando todas las cosas que no nos gustan de nosotros mismos.
Para lograr el equilibrio cuerpo-mente que necesitamos, tenemos que empezar a movernos.

Vamos a definir una actividad que nos guste y que nos permita no solo movernos, sino ayudarnos a moldear nuestro cuerpo.

Caminar, correr, bailar

No importa si no podemos pagar un gimnasio.

Hay videos gratuitos con profesores online y programas de tv que nos permiten poner nuestro cuerpo en movimiento.

Cuantas más veces nos movamos en la semana, más rápido mejorará nuestro cuerpo y nuestra mente estará igualmente agradecida.

Sustentemos nuestro momento de ocio

No todo en la vida tiene que depender de las obligaciones.
Muchas veces postergamos actividades que nos agradan por falta de tiempo.
Esa película que tanto ansiamos ver, por ejemplo.
Ir de compras, probar un manjar en ese restaurante de comida china o simplemente salir a caminar solitariamente.
La clave es destinar al menos una hora del día para hacer lo que realmente tenemos ganas.
Al armar nuestra agenda, o en el caso de que no tengamos agenda, pero tampoco tiempo, debemos incluir un horario para hacer algo que realmente nos guste.

Esto va a ayudarnos a cumplir con nuestras obligaciones con mayor satisfacción, ya que, sabemos que vamos a

compensarnos por ello.

Tenemos que fijar un horario y cumplirlo como si fuese otra obligación.

Aprendamos a decir NO

Resulta un poco incómodo al principio ya que estamos acostumbrados a querer satisfacer a lo demás más que a nosotros mismos. Pero para crecer día a día, necesitamos pronunciar esa palabra.
Esto no significa que no ayudemos a otras personas, solo que a veces, es necesaria la palabra "no", para ayudarnos nosotros mismos.

No siempre debe ser un "no" absoluto, podemos compensar nuestra negación, postergándola para otra ocasión.
Por ejemplo: planeamos salir a cenar después del trabajo con una amiga que hace tiempo que no vemos.

Nuestro jefe nos solicita terminar un informe de carácter urgente y nos pide que nos quedemos después de hora.
Podemos decir que no, pero arreglar para asistir a la oficina una

hora antes al día siguiente, para que el informe, este terminado a primera hora.

Ejercitar, descansar y recrear la mente

Al igual que con nuestro cuerpo, debemos nutrir nuestra mente para que esta funcione mejor.
Para ejercitarla, solo necesitamos recurrir a problemas de ingenio, resolver crucigramas o poner a prueba nuestros recuerdos.

Tratar de recordar en qué lugar nos encontrábamos la semana pasada en este mismo horario o que ropa vestíamos, nos ayuda a entrenarla eficientemente.
Para ayudarla a descansar, si bien se necesitan 8 hs. de sueño, podemos realizar algún tipo de relajación.

Una técnica muy simple es la de cerrar los ojos y respirar profundo por la nariz trayendo a la memoria un recuerdo agradable o visualizando un paisaje paradisíaco.

Una forma de recrear la mente es mirar una película o leer un libro, ya que por un tiempo, ésta se concentra en estas

actividades y se libera de los pensamientos que la preocupan.

Pongamos a prueba nuestra capacidad creativa

La creatividad es un desafío que no solo emplean los publicistas. Resolver un problema de trabajo requiere de creatividad, inventar una cena con los productos que se encuentran en la alacena, contarle a un niño un cuento jamás contado.

Cumplir con las metas fijadas

El logro de las mismas nos otorga la fortaleza de saber que podemos conseguir aún más.

Comencemos con metas cortas y fáciles de conseguir

Por ejemplo: bajar dos kilos en un mes o ahorrar la cantidad de dinero que nos permita realizar un viaje corto.

Cuando observemos que cumplimos cada meta que nos propusimos, podremos entender que solo nos hacía falta un plan.

Si es necesario las anotaremos y de esa forma iremos comprobando nuestros logros.

El plan debe ser preciso.

Si queremos bajar de peso bastará con realizar una dieta.

En el caso de ahorrar, solo se necesitará una alcancía y depositar el dinero que nos sobre.

Además del plan fijado y la puesta en acción deberemos contar con dos componentes fundamentales para el logro de nuestras metas:

Voluntad y perseverancia

Cuando aceptamos que poseemos defectos al igual que el resto de las personas, los detectamos, hacemos lo posible para modificarlos y asumimos los que no pueden corregirse.
Cuando tratamos de conseguir un equilibrio cuerpo – mente ayudando a cada una de estas partes de nuestro ser a complementarse y evolucionar, comenzamos a crecer. Crecer, no significa que solo pasen años en nuestra vida.

Crecer, significa aprender la manera de hacer que nuestra vida mejore. Aprender a vivir plenamente.



Esquema de la productividad y felicidad

EJERCICIO PRÁCTICO

AUTOEXAMEN

Para realizar el cuestionario se debe disponer al menos 1 hora de tiempo, disponibilidad y concentración en las respuestas. Estar relajado y ser honesto consigo mismo.

Contestar a todas las preguntas te pondrá a la vista el contexto en que te encuentras y la posible salida, si hiciera falta, para cada una de ellas. También te permitirá encontrar el argumento útil para cada pregunta y cuáles son los diferentes ángulos que ayudarán a explorar las situaciones a resolver.

Asimismo, servirán para ir descubriéndote a ti mismo, tanto tus lados fuertes como los lados débiles, y así trabajar sobre ello concienzudamente.

Esta lista de preguntas no pretende funcionar como un guion de tu sesión, sirven como una referencia que te debería ayudará a avanzar en las sesiones de auto Coaching.

PREGUNTAS PODEROSAS para el SELF COACHING

DIAGNOSIS DE RENDIMIENTOS
1. ¿Cuáles crees qué son tus mayores fortalezas?
2. ¿Qué haces actualmente que puedas

considerar interesante y por lo que estás animado en tu vida?
3. ¿Cómo te diviertes y entretienes?
4. ¿Qué acción te relaja más y te permite centrarte?
5. ¿Qué actividades te ayudan a lograr tus objetivos?
6. ¿Qué cosas haces bien que son factibles de mejoramiento?

DIAGNOSIS DE DEBILIDADES
7. Cuáles son tus mayores debilidades o limitaciones?

8. A qué le temes?

9. Qué es lo que jamás admitirías en público?

10. Cuántas veces has intentado avanzar hacia tus objetivos y no lo has conseguido? ¿Por qué?

11. Realmente lo que haces, es importante para lograr tu objetivo? Podrías dejarlo de lado y hacer otra cosa que sí lo fuera?

12. Cómo te limitas u obstaculizas a ti mismo?

13. ¿Qué crees que haces mal que no te

permite avanzar? ¿Por qué?
14. Qué te molesta o te limita a ser proactivo o más intrépido con el proyecto?
15. ¿Qué toleras en tu vida que quisieras no tolerar más?
16. Si pudieras eliminar algo de tu vida ¿Qué sería?
17. ¿Qué actividades haces con regularidad que no te ayudan a lograr tus objetivos? ¿Qué haces mal que puedes mejorar?
18. ¿Qué has dejado para hacer a futuro, que no has logrado hacer hace bastante tiempo? ¿Por qué?

19. Hay algún tabú o preconcepto que te limita a tomar acciones?

Diagnosis de Relaciones (de pareja, de negocios, otros)
20. ¿Qué te molesta de tu relación?
21. ¿Qué te gusta de tu relación?
22. ¿Qué tienes que hacer para que la relación mejore?
23. ¿Qué tiene que hacer la otra parte para que relación actual mejore?
24. ¿Qué ha hecho la otra parte que no se lo has agradecido aunque se lo merece?

25. ¿Qué has hecho tú que no eres agradecido por la otra parte?
26. ¿Qué te gustaría decirle, pero que por miedo o inseguridades no lo has hecho?
27. ¿Qué le falta a tu relación?
28. ¿Qué le sobra a tu relación?

PRECISANDO OBJETIVOS
29. ¿Cuáles son tus objetivos?
30. ¿A dónde quieres llegar y por qué?
31. ¿Son realistas tus objetivos?

32. ¿Son suficientemente ambiciosos para que no pierdas la motivación rápidamente?
33. ¿Qué te dice tu intuición sobre el objetivo que quieres alcanzar?
34. ¿Si el/los objetivos que defines son genéricos: ¿Puedes describir con detalles el objetivo hasta el punto que sea medible de alguna manera?
35. ¿Cuáles serían tus objetivos a corto plazo si supieras que tienes solo 1 año más de vida?
36. ¿Cuáles serían tus objetivos si supieras que tienes solo 1 mes de vida?
37. Imagina que han pasado 5 años y te

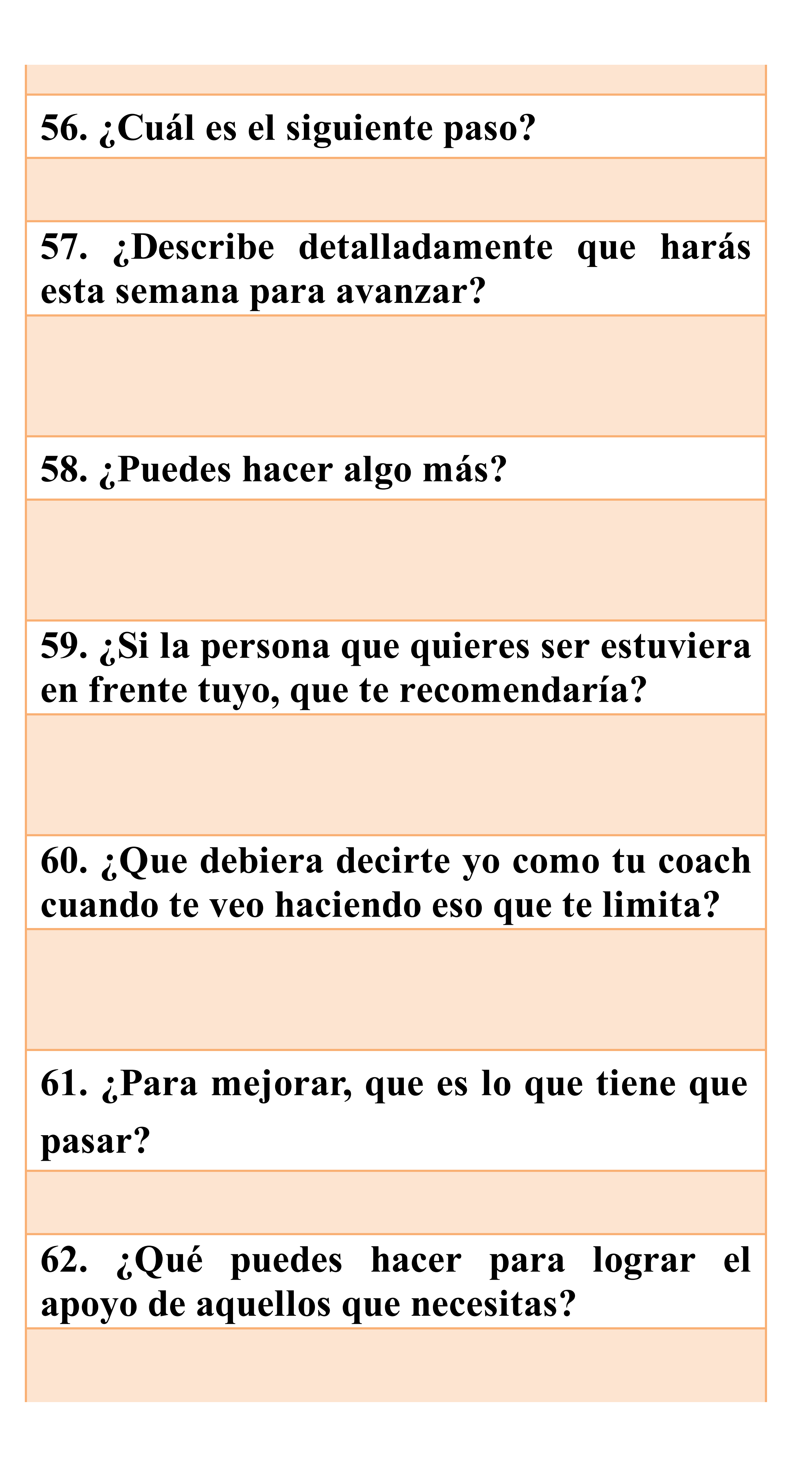
sientes orgulloso por haber conseguido eso que deseabas. Crea una lista con las 5 metas logradas que te hacen sentir orgulloso desde ese futuro de éxito.
38. Imagina que hoy ya has alcanzado todos los objetivos que son realmente importantes para ti. ¿Qué te falta por cambiar?
39. Si la vida pudiera dividirse en áreas como salud, dinero, amor, carrera/negocios familia, estado físico, autoestima, realización personal y ocio, ¿Estarías dejando algún área importante fuera?
40. Cuál de las áreas o dimensiones de tu vida hay que trabajar porque necesitas mejorarla lo antes posible?
41. Describe en una frase el objetivo más

importante para ti. Si te dijera que puedes conseguir aún más todavía, ¿cómo mejorarías ese objetivo?
42. Si pudieras añadir algo más en tu vida ¿Qué añadirías?
43. Qué es eso que podrías hacer si no tuvieras problemas de dinero? ¿Por qué?
44. Imagina que conseguiste el dinero que necesitabas para dejar tu trabajo y hacer eso que tanto deseas; ahora han pasado 3 años. Descríbeme con detalles eso que has logrado por lo que te sientes orgulloso.
45. ¿Qué hace falta para que estés más motivado por hacer las acciones que has decidido tomar para esta semana?

46. Qué tienes que lograr para lograr la libertad financiera que te permitiría vivir el estilo de vida que deseas?
47. ¿Qué es más importante para ti: el tiempo libre o el dinero? ¿Por qué?
48. ¿Qué crees que sucede al morir? y Por qué motivos quieres ser recordado cuando te mueras?
49. ¿Qué sería lo más valioso que pudieras obtener de esta sesión de self coaching?
50. Si el área de tu vida que más ayuda necesita es “dinero”, describe: ¿qué quieres conseguir con el dinero?
51. Qué tendría que pasar en estos próximos días/meses para que al despertarte te sintieras realmente feliz?

52. Puedes listar qué necesitas conseguir en cada área de tu vida para que tu vida sea perfecta?
53. Qué hace falta para que estés más motivado para hacer las acciones que has decidido tomar para esta semana?

DEFINIENDO ACCIONES
54. ¿Qué ha hecho la persona que ha logrado los objetivos que tú quieres alcanzar?
55.¿Cuáles son las acciones que tienes que tomar para obtener la información que necesitas?



56. ¿Cuál es el siguiente paso?
57. ¿Describe detalladamente que harás esta semana para avanzar?
58. ¿Puedes hacer algo más?
59. ¿Si la persona que quieres ser estuviera en frente tuyo, que te recomendaría?
60. ¿Que debiera decirte yo como tu coach cuando te veo haciendo eso que te limita?
61. ¿Para mejorar, que es lo que tiene que pasar?
62. ¿Qué puedes hacer para lograr el apoyo de aquellos que necesitas?

63. ¿Si no tienes los recursos necesarios para tomar las acciones que crees necesarias para avanzar hacia tus objetivos? ¿Qué otras opciones tienes?
64. Si tuvieras más tiempo disponible para avanzar hacia tus objetivos ¿Qué harías diferente?
65. Si tuvieras menos tiempo disponible para avanzar hacia tus objetivos ¿Qué harías diferente?
66. ¿Qué crees que haría en tu lugar la persona que más admiras?
67. Si tuvieras en frente a la persona que ya ha logrado tus objetivos, ¿qué le preguntarías?

68. ¿Cuáles son los pasos o acciones que puedes tomar ya mismo para acercarte a tu objetivo?
69. ¿Qué otra información te hace falta para saber qué pasos tomar?
70. Si pudieras tener en frente a la persona que tuviera todas las respuestas a tus preguntas, dudas o falta de información, ¿qué le preguntarías?
71. Si supieras por arte de magia que todo lo que hagas en las próximas 4 semanas te saldrá bien, ¿qué harías?

INSTAURANDO PERSPECTIVA
72. ¿Cuál sería el mayor impacto en alguna área de tu vida o en los que más quieres si lograras alcanzar tu objetivo más importante?

73. ¿Si no tuvieras preconcepciones y/o tabúes, qué harías que te cuesta hacer ahora?
74. ¿Qué has logrado en tu vida hasta ahora por lo que te sientas realmente orgulloso?
75. ¿Hay algún tabú o preconcepción que te limita a tomar acción?
76. ¿Por qué puedes estar agradecido actualmente?
77. ¿Hay alguien que aprecies o admires que tenga una visión opuesta o muy diferente a la tuya?
78. ¿Qué pasaría si cambias tu modo de ver las cosas?
79. ¿Por qué decidiste que esa era la mejor

opción?
80. ¿Qué has aprendido de esto / de esa experiencia?

Cada una de estas preguntas puede ser el inicio de muchas otras usando el ‘qué’, ‘cuándo’, ‘dónde’ y ‘cómo’.
No cometer el error de estructurar tu sesión en base a una serie de preguntas pre-establecidas y respuestas automatizadas. Mejor pensarlas bien antes de responder.

"Algo sólo es imposible hasta que alguien lo dude
y acabe probando lo contrario"
Albert Einstein

LA RUEDA DE LA VIDA

Un método a menudo empleado en sesiones de Coaching para valorar la situación presente del cliente o coachee consiste en pedir a éste que realice una representación gráfica de cómo valora en el momento presente diferentes parcelas o áreas de su vida.

Estas áreas son distintas para la valoración de la vida personal o de la vida profesional y pueden ser también desiguales entre

sí, en función de que aspectos se pretenda o interese incidir en valorar. En ese sentido, en el puramente relativo a los ámbitos a tratar, se puede decir que las ruedas varían bastante.

No es que no existan dos iguales, porque las hay estandarizadas, pero tienen la ventaja para el Coach que pueden ser adaptadas de la forma que decíamos anteriormente.

Incluso se trabaja con Ruedas de la vida en las que se pregunta sobre la valoración percibida y la valoración deseada del ámbito correspondiente y se superponen las gráficas resultantes, siendo el resultado final una representación gráfica doble que da mucha información visual, fundamentalmente al Coachee.

Y decimos al Coachee porque ya hemos comentado que el protagonista absoluto, el que debe tomar las riendas y cambiar su situación, si es que así lo decide, es él.

Muchas veces el no imaginar o pensar o incluso hablar de ello, sino el "ver" gráficamente donde se está, induce a una reflexión profunda en la persona y una consiguiente activación del compromiso.

Después de hacer este pequeño ejercicio visual ya tenéis delante áreas de mejora identificadas.

Vuestra decisión posterior respecto al cambio es eso, vuestra, y el Coaching puede ayudaros.

En este caso, y para indicar como tomar las riendas de nuestra vida, se puede tener en cuenta, el Self coaching y La Rueda de la Vida, como posibles caminos para iniciar la autorrealización.

La rueda de la vida es una herramienta potente de coaching, una representación gráfica de como valoras tu vida.

Se divide en diferentes parcelas, amistad, salud, ocio, trabajo, amor, otros.
Se valora del 1 al 10 las diferentes situaciones de tu vida actual, y posteriormente se vuelve a puntuar cuál sería la situación óptima en cada una de ellas.

El gráfico define con claridad cuál es la situación actual y cuál sería la deseada.

Se puede apreciar con claridad en que parcela hay más diferencia entre un estado y otro, ello nos indicará que es el

área donde más podemos avanzar y encontrar más posibilidades de mejora personal.

Es una herramienta sencilla, pero muy potente y en poco tiempo, nos indica que valor le damos a las diferentes áreas de nuestra vida y donde nos gustaría mejorar.

La rueda de la vida con 10 áreas, fue diseñada por Celestine Chua, ya que la tradicional dejaba de lado algunos aspectos especiales e importantes.

Las áreas serían las que se detallan a continuación:

1. Desarrollo personal

Es una de las más estimadas y valiosas, pero hemos de tener en cuenta que un buen nivel de éxito, no justifica el fracaso en las demás áreas.

2. Hogar

¿Eres feliz con el hogar que tienes?

3. Familia y amigos

¿Què relación tengo con mi familia?
¿Tengo los amigos que deseo?

4. Amor

¿Cómo está la relación con nuestra pareja?

5. Ocio

¿Te diviertes de forma equilibrada y sana?

6. Trabajo

¿Haces lo que te gusta?
¿Estás satisfecho con tus ingresos?

7. Dinero

También a veces muy sobrevaloradas, incluye los bienes y el

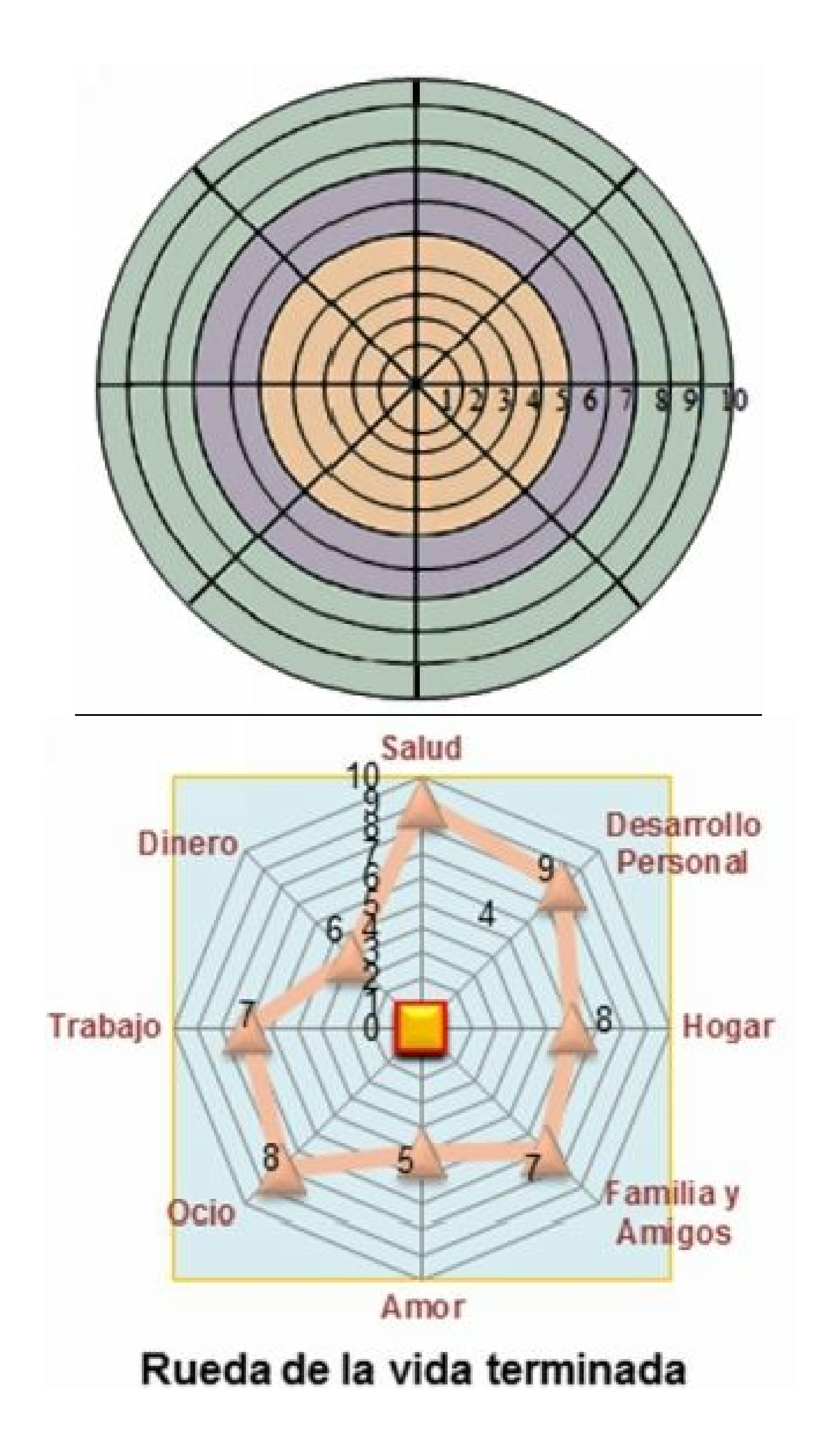
dinero el patrimonio en general.

8. Salud

Como estamos a nivel físico, bienestar en general y a nivel de estética.

Luego de puntuar cada uno, se puede hacer un análisis exhaustivo de cada área e ir modificando aspectos que son negativos, para conseguir aquellos que nos darán más satisfacción y mayor calidad de vida.

Ejercicio. Seleccionar cada área y darle un puntaje.



Rueda de la vida terminada

COMPENDIO FINAL

Coaching

Es la forma en que alguien ayuda a otra persona a que sea capaz de conseguir sus propios resultados.

Es una relación de influencia, aceptada de forma positiva, para que se genere un aprendizaje. Se basa en preguntar y escuchar activamente para reflexionar juntos sobre el camino a recorrer en la mejora del rendimiento.

Libera el potencial de la persona para mejorar su rendimiento.

Ayuda a crear una cultura de mayor feedback y conocimiento de uno mismo.

Ayuda a conseguir la confianza necesaria para delegar.

Función del coach

Mostrar el camino en el que estás.

Señalar las posibles opciones y ayudarte a tomar una nueva dirección.

Ayudarte a persistir en el cambio estimulando tus valores.

Inflexibilidades del coach

Hacer buenas preguntas

Practicar la escucha activa y la reformulación

Facilitar cambios de dirección

Estar centrado en los resultados

Basarse en el principio de realidad

Mantener la distancia óptima del problema

Ser asertivo

Coachee

RESPONSABILIDAD: asumir compromiso en las decisiones

VOLUNTAD: afrontar las dificultades y cumplir los compromisos pactados.

HUMILDAD: asumir errores sin culpar a otros.

CONSAGRACIÓN: dedicar el tiempo de entrenamiento a la actividad tratada.

Requerimientos de la correlación

CONOCER AL APRENDIZ

Sus intereses y la finalidad del proceso

Sus competencias: puntos fuertes y débiles

Su personalidad y estilos de comunicación

Cómo lo perciben otros (feedback 360º)

Sus comportamientos recurrentes

El coaching interesa para:

Aumentar el poder personal: eliminar dificultades

Rectificar el proceder: priorizar, organizar, actuar

Usar bien el tiempo: hacer lo transcendental.

Construir relaciones sólidas y enriquecedoras.

Trabajar con inteligencia.

Comunicar con fuerza y elegancia.

Cuidar de ti mismo y buscar el éxito.

Condiciones del coach adecuado

Conocimiento de los sistemas organizativos

Experiencia en resolver problemas

Conocimiento de las conductas de las personas y de los procesos grupales

Habilidades y técnicas de comunicación

Comprender los mecanismos del aprendizaje

Interés por el desarrollo humano

Capacidad empática y perseverancia para generar confianza y compromiso

Paciencia para facilitar los procesos de cambio

Realizar evaluación apropiada

Capacidad de desafiar creencias erróneas

Educarse

SE APRENDEN

Conocimientos

Habilidades

Actitudes

PROCESO de aprendizaje:

No sé qué no sé

Sé que no sé

Sé que sé

No sé qué sé

Proceso de aprendizaje

DESAPRENDIZAJE

Estimular

Analizar

Confrontar

Evaluar

CAMBIO

Analizar creencias

Establecer ventajas

REAPRENDIZAJE

Potenciar nuevos comportamientos

Permitir y proteger las nuevas prácticas

Principios del aprendizaje

RELEVANTE: entender los beneficios Orientado a resultados

ACTIVO, haciendo cosas

INDIVIDUAL, personalizado

El aprendizaje es un proceso de ensayo error/acierto.

Se experimenta.

Sustituye una conducta no competente por otra competente

Adquiere capacidad de respuesta

Revisión de los aprendizajes

¿Qué ha ido bien y qué no ha ido bien?

¿Qué información tengo ahora que antes no tenía?

¿Qué he aprendido sobre el comportamiento que me pueda servir en otras ocasiones?

¿Qué idea o conducta debo cuestionarme para sustituirla por otra?

¿Cómo, dónde y cuándo puedo utilizar este aprendizaje para mejorar mi rendimiento?

Proceso de coaching

Establecimiento de la relación propuesta y acuerdo evaluación

del punto de partida establecer relación de confianza

Planificación de la acción establecer valores, visión y objetivos desarrollar estrategias de acción

Ciclo de coaching

Acción, feedback

Aprendizaje

Revisión, reevaluación

Cierre

Seguimiento

Prevención de regresiones

Plan de continuidad

DIAGNÓSTICO: entender la situación real.

Distinguir los síntomas de las causas del problema.

OBJETIVO: explícito, concreto y claro. Formulado en positivo y de futuro.

Compromiso en su consecución. Expectativa de éxito.

PLAN DE ACCIÓN: de trabajo y de relaciones.

ANÁLISIS DE RESULTADOS: verificar impacto en resultados

y personas.

CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS: asegurar procedimientos de seguimiento y supervisión.

Características del proceso

Centrarse en el desarrollo y no en los defectos

Cuestionar creencias limitadoras y generar creencias de éxito

Desarrollar comportamientos que faciliten resultados

Generar compromiso y responsabilidad sobre los resultados

Aumentar flexibilidad y autoestima disminuyendo la resistencia al cambio

Dar feedback contínuo sobre desempeño

Afirmaciones negativas

- Yo debería
- La gente
- Tengo que
- El mundo es
- Si no consigo, entonces
- Depende de

- Nunca
- Siempre
- Hasta que
- Después de que
- Sólo pretendo que
- No consigo, pero intento
- Viviré feliz cuando
- Soy demasiado

Afirmaciones potenciadoras

Si quieres comprender, actúa

No hay fracaso, tan sólo aprendizaje

No hay personas sin recursos, tan sólo pensamientos sin recursos

Toda conducta tiene un propósito

Tener una opción es mejor que no tener ninguna

Lo estás haciendo lo mejor que puedes y aún puedes hacerlo mejor

Nos formamos nuestros mapas mentales con las experiencias de nuestra vida y actuamos como si esos mapas fuesen la realidad pero pueden cambiarse

Afirmaciones limitadoras

Sin sufrimiento no hay beneficio

Para ser feliz tengo que ser rico

El éxito requiere tiempo

No puedo fiarme de nadie

La mayoría de la gente tiene más suerte que yo

Nunca consigo lo que quiero

No puedo lograr lo que deseo

He llegado a mi límite

No hay forma de superar un mal comienzo

No puedo trabajar con esta persona

Características de las afirmaciones limitadoras

Enfatizan los aspectos negativos (problemas, riesgos, dificultades)

Asignan éxitos a factores externos (suerte) y fracasos a factores internos (capacidad, culpa)

Generaliza: confunde el hacer con el ser

Totaliza: todo-nada, siempre-nunca

Afrontar las afirmaciones limitadoras

- Es posible que
- Otra opción sería que
- Puedo
- Haré
- Terminaré

- Al menos conseguiré que
- Debo tener en cuenta que
- Ya es hora de que

Objetivos al afrontar las afirmaciones

Reducir emociones negativas

Hacer realistas las expectativas

Potenciar autonomía

Permitir, dando protección

Aumentar responsabilidad personal sobre la propia conducta

Cambiar ideas preconcebidas

Que expliciten sus creencias

Cuestionar las creencias

Explorar el impacto de la idea en los resultados

Desarrollar ideas alternativas

Probar cómo funciona la nueva idea

Resaltar dónde ha habido progresos

Asegurar que se automatiza la nueva idea

Técnicas de preguntas

De identificación: qué, cómo, cuándo, dónde

De alternativa: en qué sentido, cuál de ellas

De clarificación: qué quiere decir, qué significa para usted, he entendido bien

De profundización: podría añadir algo más

De desafío: es una opinión o un dato, qué pruebas tiene, es útil

De confrontación: afirma que...pero en realidad; dice que, pero aun así.

Más preguntas poderosas

¿Qué es lo que quieres conseguir?

¿Qué otras opciones tienes?

¿Qué es lo importante para ti en ese tema?

¿Qué estás dispuesto a abandonar por eso?

¿Qué es lo que no estás dispuesto a cambiar?

¿Qué tratabas de conseguir al hacer eso?

¿Qué puedes aprender de eso?

¿Qué harás de forma diferente la próxima vez?

¿Qué hay de bueno en la situación presente?

¿Qué puedes hacer para que eso cambie?

¿Qué podría impedirte emprender la acción?

Preguntas en la técnica de trabajo

¿Cuál es mi plan de aprendizaje y mi plan de acción?

¿Qué importancia tiene para mí en una escala de 1 a 10?

¿Qué, cuándo y dónde lo haré?

¿Qué estrategias necesito para cumplir el plan?

¿Cómo demostraré que he alcanzado mis objetivos?

¿Cómo reconocerán los compañeros mis nuevos conocimientos y técnicas?

Preguntas: recomendaciones de uso

Haga la pregunta en el momento oportuno

Piense en la utilidad de la respuesta

Una conversación no es un interrogatorio

Use un lenguaje sencillo

Sepa de antemano lo que quiere preguntar

Pregunte al principio para comprender

Pregunte después para conseguir

Métodos eficaces de audición

Escucha pasiva (silencio): deja hablar

Monosílabos: anima a continuar

Comunicación no verbal: presta atención

Reconocimiento: contrasta información

Aperturas: amplía información

Escucha activa: transmite comprensión

- Eco: repite
- Reformulación: reproduce
- Reflejo de sentimientos: expresa

Preeminencias de la buena escucha

Reduce la tensión

Se aprende

Se hacen amigos

Se ayuda a otros

Se acercan criterios

Estimula la cooperación

Ayuda a tomar decisiones

Evita problemas

Se disfruta más

Se gana tiempo

Decálogo del escucha

¡Deje de hablar! No podrá escuchar si sigue hablando

Haga que su interlocutor sienta confianza

Demuestre a su interlocutor que le está escuchando

Elimine las distracciones

Póngase en el lugar del otro (empatía)

Sea paciente. No interrumpa

Trate de entender, no para oponerse

No argumente ni critique en exceso. No discuta

Pregunte lo que necesite saber

Métodos de respuestas

No critique a la persona.

Critique aspectos específicos de su conducta

Constate, en vez de adivinar lo que está pensando o sintiendo

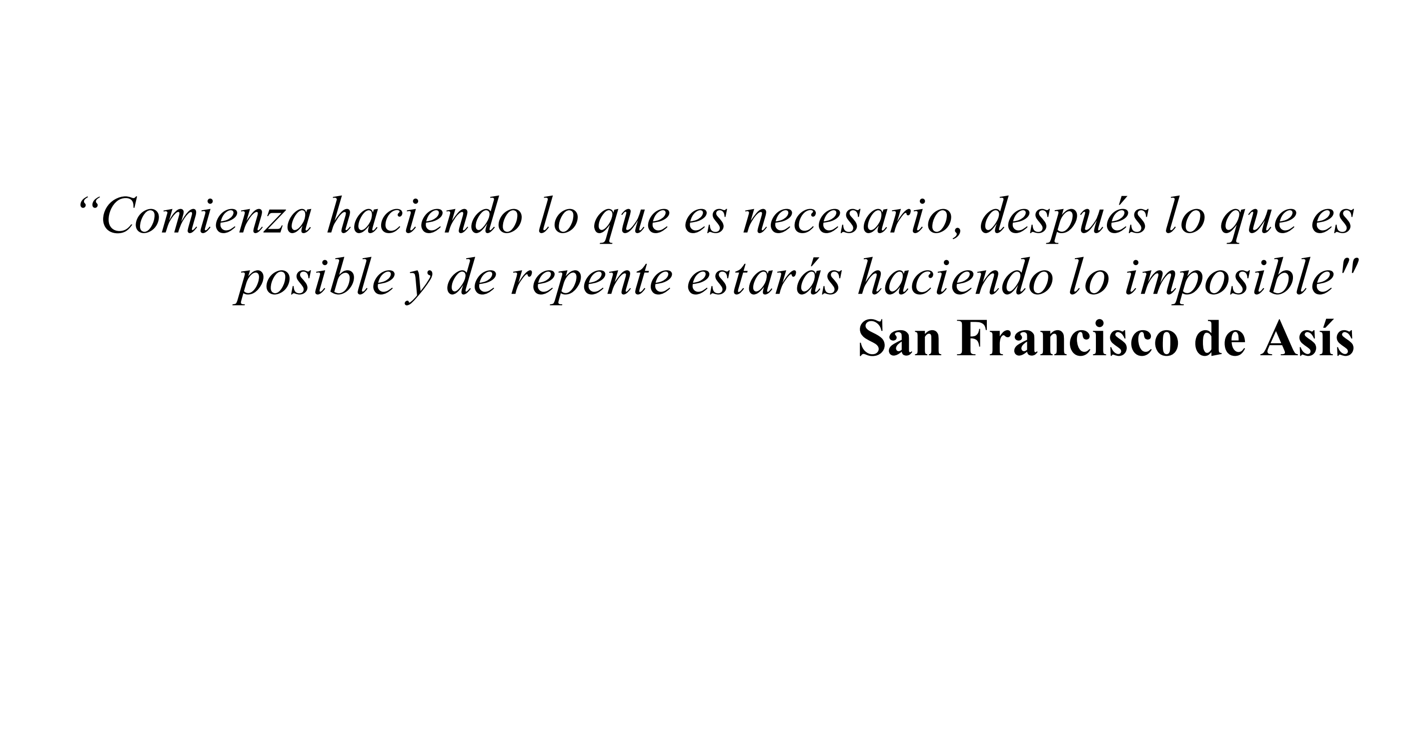
Evite decir “tú siempre” o “tú nunca”

Evite las categorías: cierto-falso, bueno-malo

Cuando surjan diferencias, procure deferir, use “mensajes-yo” en vez de “mensajes-tú”

Sea directo y honesto al expresar lo que piensa y siente

El otro tiene tu misma categoría personal



“Comienza haciendo lo que es necesario, después lo que es posible y de repente estarás haciendo lo imposible"

San Francisco de Asís



EPILOGO

Conocer y desarrollar nuestro potencial, en esto consiste en

esencia el self coaching o autocoach. Mediante preguntas que nos estimulan, ejercicios de consciencia, autoconocimiento y plan de acción emprendemos un camino en busca de un objetivo.

Para ello necesitamos desarrollar nuestros sentidos, aprender a preguntar bien y, a su vez, encontrar y practicar nuestras capacidades.

De esta forma conseguimos la superación de nosotros mismos, un automejoramiento, una autoterapia y una real confianza en nuestro poder personal.

Es importante realzar la importancia de conocerse a sí mismo pues, si no sé cómo soy ni las herramientas particulares de que dispongo ¿cómo voy a desarrollar todo mi potencial?
Y que este libro haya sido útil y de ayuda para lograr estos objetivos personales y de autorrealización, será entonces una misión cumplida.

COACHING PERSONAL

Para el desarrollo individual y ser uno mismo

Auto Coach y Self Coaching

Técnicas y Ejercicios para la autorrealización

Miguel D´Addario

Coach Ontológico



Ediciones Lulu

2013